



Rectorat de Nantes

Contrats Aidés

GUIDE PRATIQUE

actualisé en avril 2006

Le Ministère de l'Education Nationale participe activement au plan d'urgence pour l'emploi initié au printemps 2005.

La mise en place rapide de ces contrats nécessite une mise au point des procédures et des réponses aux questions les plus fréquemment posées. C'est le but de ce guide pratique qui vous est proposé et qui sera actualisé au fur et à mesure de la progression des informations afin que vous disposiez d'un document de travail synthétique.

Je tiens à vous remercier, ainsi que vos équipes, du dynamisme et de la réactivité dont vous avez fait preuve dans un contexte de gestion difficile et sans lesquels le plan d'urgence pour l'emploi n'aurait pu réussir dans notre Académie.

Le Recteur,

Bernard DUBREUIL

Remerciements

~~~~~

Ce document a pu être réalisé grâce

- aux informations régulières de nos collègues du Ministère, Valérie Landry au bureau des rémunérations, Evelyne Piffeteau et Paul Bouchet à la cellule R-Conseil ;
- à l'accueil favorable de Madame Barreaud et de Monsieur Bily à l'ASSEDIC des Pays de la Loire ;
- aux différents services du Rectorat, Service des Affaires Juridiques, Secrétariat Général, Division des Affaires Financières, Division Informatique ;
- aux collègues des Inspections Académiques ;
- aux collègues des EPLE qui ont identifié les problèmes à résoudre et qui sont les initiateurs de ce guide.

***Merci à tous.***

# SOMMAIRE

## **I - Introduction** **p 6**

*Notions générales*

## **II - Phase de recrutement** **p 7**

*1. les différents partenaires et leur rôle* **p 7**

*2. CAV et CAE, les personnels concernées* **p 8**

2.1. Contrat d'avenir **p 8**

2.2. Contrat d'accompagnement dans l'emploi **p 8**

*3. les différentes étapes du recrutement* **p 9**

3.1. à l'intérieur de l'EPLÉ **p 9**

3.2. à l'extérieur de l'EPLÉ **p 9**

3.3. chronologie des opérations de recrutement **p 10**

*4. visite médicale d'embauche* **p 11**

4.1. obligations **p 11**

4.2. prise en charge financière **p 12**

## **III – Phase d'exécution du contrat** **p 12**

*1. le contrat de travail* **p 12**

*2. le bulletin de salaire* **p 13**

*3. le régime de retraite complémentaire* **p 15**

*4. Congés de maladie et accidents du travail* **p 15**

*5. Comptabilisation* **p 16**

*6. La formation* **p 17**

*7. Le logiciel C.C.S.* **p 18**

## **IV – La fin du contrat** **p 18**

- 1. Rappels sur les différents types d'assurance chômage*** **p 18**
  - 1.1. l'auto assurance p 18
  - 1.2. le régime révocable d'adhésion à l'ASSEDIC p 19
  - 1.3. l'affiliation sélective au régime d'assurance chômage pour les CAE et les CAV p 19
- 2. Fin de contrat dans le cas de l'auto-assurance*** **p 19**
  - 2.1. Pour les personnels dont le contrat prend fin avant le 17.01.06 p 19
  - 2.2. Pour les personnels dont le contrat prend fin après le 17.01.06 p22
- 3. Indemnisation d'une personne qui a repris une activité*** **p 29**
- 4. Affiliation à l'ASSEDIC : modalités de mise en place*** **p 29**
- 5. Le renouvellement des contrats CEC*** **p 32**

## **V – Contrats aidés et décentralisation** **p 32**

## **VI – Conclusion** **p 33**

- 1. Les sites de référence*** **p 33**
- 2. Les coordonnées des personnes ressources de l'Académie*** **p 33**
- 3. Coordonnées ASSEDIC*** **p 34**
- 4. Les textes de référence*** **p 34**

### **Annexes :**

- 1. modèle acte du conseil d'administration*** **p 35**
- 2. modèles contrat de travail*** **p 38**
- 3. modèle de délibération adapté pour le recrutement d'agents dans les établissements du premier degré*** **p 46**
- 4. éléments du bulletin de salaire*** **p 49**

## **I - Introduction**

Le contrat d'avenir et le contrat d'accompagnement dans l'emploi entrant dans la catégorie des contrats aidés, bénéficient d'un certain nombre de mesures et doivent répondre à certaines exigences.

- Les publics concernés sont déterminés.
- Le contrat de travail doit être en totale conformité avec la convention EPLE/ANPE.
- A l'exception des dépenses liées à la formation, qui ne font l'objet d'aucune compensation financière de la part de l'Etat, et de la visite médicale d'embauche laissée à la charge de l'EPLÉ, les dépenses de rémunération sont intégralement prises en charge par l'Etat, cotisations comprises (salariales et patronales).
- Dans l'Académie de Nantes, à l'instar d'autres académies, la mutualisation de la paye n'a pas, à ce jour, été retenue.
- En ce qui concerne la couverture du risque chômage, les EPLE doivent s'affilier à l'ASSEDIC pour l'ensemble des personnels non titulaires, CES, CEC, CEJ, CAV, CAE, le régime de l'auto assurance ayant été abandonné par le Ministère.
- La date limite d'affiliation à l' ASSEDIC est fixée au 1<sup>er</sup> décembre 2005.
- Chaque conseil d'administration doit se prononcer courant novembre sur l'autorisation donnée au chef d'établissement de signer la convention avec l'ASSEDIC. Un point sur le régime d'assurance chômage est fait en fin de guide.
- Une formation a été dispensée fin 2005.

## **II – Phase de recrutement**

### ***1. Les différents partenaires***

Au cœur de la gestion des contrats aidés, il est important que l'EPLÉ ait connaissance des différents acteurs intervenant dans le dispositif.

- ***Le Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, le Ministère de la Cohésion Sociale et les Conseils Généraux*** sont « financeurs ».

Pour les CAE et selon les publics, le Ministère de la Cohésion Sociale verse la part appelée « Etat », le Ministère de l'Education Nationale assure la prise en charge financière complémentaire à hauteur de 100 % ainsi que les charges patronales.

Pour les CAV, le Conseil Général verse une aide forfaitaire d'un montant de 433,06 euros pour les personnes Rmistes, le MEN et le MCS versant le complément de la rémunération brute chargée.

- ***Le CNASEA*** est votre interlocuteur financier. C'est cette structure qui récupère les crédits d'Etat et des collectivités locales et les reverse aux EPLÉ, au vu des sommes portées sur la convention ANPE/EPLÉ ou d'éléments communiqués ultérieurement pour régularisation.

- ***Les Inspections Académiques*** sont vos correspondants de proximité. Elles valident les implantations de postes contrats aidés à la demande des EPLÉ.

Elles signent les demandes de « prise en charge financière complémentaire ».

Elles instruisent les demandes d'extrait de casier judiciaire n° 2 déposées par les EPLÉ.

- ***Les Agences Locales pour l'Emploi :***

Elles ont un rôle d'aide au recrutement en recevant les propositions d'offres d'emploi des EPLÉ, en assurant la publicité des offres sur leur site [www.anpe.fr](http://www.anpe.fr), et en procédant à l'étude des propositions en fonction des publics éligibles.

Elles ont également un rôle financier puisqu'elles ont délégation pour signer les conventions Etat/Employeur, en déterminant le taux de prise en charge financière du MCS en fonction de la personne concernée.

- ***Le Rectorat de Nantes***, division des affaires financières au titre du conseil aux EPLÉ.

- ***l'ASSEDIC des Pays de la Loire*** et ses antennes départementales.

- ***L'URSSAF***.

- ***La CPAM*** pour l'instruction des dossiers concernant les accidents du travail.

## 2. CAV et CAE, les personnels concernées

### 2.1. Contrat d'avenir

Sont concernés par le contrat d'avenir :

- les personnes bénéficiaires de minima sociaux, RMI, API, ASS
- les personnels en CES, en cours de contrat ou en fin de contrat qui étaient bénéficiaires de minima sociaux avant leur entrée en CES
- dans un futur proche, les personnels bénéficiaires de l'AAH (allocation aux adultes handicapés).

#### *Question/Réponse au Ministère*

***Les bénéficiaires de l'AAH (allocation aux adultes handicapés) peuvent-ils bénéficier d'un contrat d'avenir ?***

Ainsi que le précise la circulaire DAF/DGEFP n°299 du 29 juillet relative aux contrats aidés dans les EPLE, les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) seront éligibles au contrat d'avenir dès que les dispositions réglementaires nécessaires auront été prises, c'est-à-dire dès publication du décret d'application de l'article 17 de la loi n°2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale qui conduira à modifier l'article R.322-17 du code du travail qui, dans sa rédaction actuelle précise que "Peuvent conclure le contrat d'avenir (...) les bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation de parent isolé". Dès publication du décret en question, une information sera mise en ligne à la sous-rubrique "Précisions express" de la rubrique "Contrats aidés" -publication du décret annoncée pour octobre-.

**Réponse DAF C2 - septembre 2005**

### 2.2. Contrat d'accompagnement dans l'emploi

Sont concernés des publics beaucoup plus larges :

- les personnels en CES pouvant prétendre à un renouvellement de leur contrat (c'est-à-dire une personne qui a effectué un contrat CES inférieur à 2 ans)
- les jeunes de moins de 26 ans
- les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) de + 2 ans
- les DELD de plus de 5 ans
- les DELD en zone urbaine sensible (ZUS)
- les jeunes bénéficiaires d'un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS)
- les travailleurs handicapés
- les publics sous main de justice
- bénéficiaires de minima sociaux
- les publics en grande difficulté

Au sein de ces publics, **l'Académie de Nantes privilégie le recrutement de jeunes de moins de 26 ans.**

Il ressort de cette liste affichée dans la circulaire conjointe MEN/MCS que sont exclus du dispositif CAE, les anciens contrats CEC.

Toutefois, **à titre dérogatoire et de façon exceptionnelle, un CEC peut se voir proposer un CAE.**



### ***3. les différentes étapes du recrutement***

Le recrutement de personnels en CAV ou CAE répond à des obligations de procédure à l'intérieur de l'EPLÉ vis à vis du conseil d'administration et à l'extérieur de l'EPLÉ vis à vis des structures partenaires.

#### **3.1. à l'intérieur de l'EPLÉ**

3.1.1. *le conseil d'administration* doit délibérer sur le nombre et la nature des postes à pourvoir, la quotité du temps du travail pour chacun des postes, les rémunérations afférentes à l'origine des financements ainsi que les missions confiées (réf. : circulaire relative à la simplification du régime d'entrée en vigueur de transmission et contrôle des actes des EPLÉ, faisant suite à la modification du décret du 30 août 1985, chapitre I.2.b)

Toutefois, compte tenu du caractère d'urgence des recrutements, les délibérations antérieures autorisant le chef d'établissement à recruter des personnels en contrats aidés sont reconnues valables par les services juridiques du Rectorat pour établir de nouveaux contrats à partir du moment où :

- il n'est pas fait référence à une année précise dans la délibération
- le nombre de contrats autorisés est supérieur ou égal au total : nombre de contrats proposés et contrats en cours
- le conseil d'administration est informé de ces nouveaux recrutements lors de sa réunion la plus proche.

3.1.2. *le conseil d'administration* autorise le chef d'établissement à signer les contrats de travail.

3.1.3. *le conseil d'administration* autorise le chef d'établissement à signer la convention d'adhésion à l'ASSEDIC pour l'ensemble des contrats non titulaires (CEJ, CES, CEC, CAV, CAE) dont dispose ou va disposer l'EPLÉ.

#### **3.2. à l'extérieur de l'EPLÉ**

##### ***3.2.1. démarche auprès de l'Inspection Académique***

- l'inspection académique donne son accord pour l'implantation des postes dans les EPLÉ. Cette autorisation de recruter valide implicitement la prise en charge financière complémentaire du Ministère de l'Education Nationale.
- Dès que la convention ANPE/EPLÉ est signée, l'EPLÉ doit obtenir de l'inspection académique une prise en charge financière complémentaire au titre du MEN.
- Simultanément à la demande de prise en charge financière complémentaire, l'EPLÉ demande à l'inspection académique un bulletin n° 2 du casier judiciaire pour les personnes concernées, en précisant le nom, le prénom, la date et le lieu de naissance et pour les personnes qui ne sont pas nées sur le territoire national, leur filiation.

N.B. : Pour les contrats aidés sur fonctions TOS (contrat initial ou renouvellement) dont la date d'effet est supérieure ou égale au 1<sup>er</sup> janvier 2006, la prise en charge financière complémentaire est à déposer auprès de la collectivité compétente. Cependant, l'extrait de casier judiciaire est à demander à l'Inspection Académique.

### *Question/Réponse au Ministère*

***Peut-on exiger des personnes candidates à un CAE un extrait de casier judiciaire ? Aucun texte ne le prévoit expressément. Peut-on se référer à la réglementation des CEJ pour le leur demander ?***

Les dispositions relatives à la vérification du bulletin n°2 (question/réponse n°9) doivent être appliquées pour tout recrutement sous contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) ou sous contrat d'avenir (CAV). Cette vérification doit se faire préalablement à l'embauche.

Dans l'hypothèse d'une embauche effectuée sans vérification préalable du bulletin n°2, cette vérification s'effectue a posteriori, dans les meilleurs délais. Dans ce cas, il s'agit de prendre toute la mesure des incompatibilités éventuelles des infractions constatées avec les fonctions d'emploi "vie scolaire" afin d'anticiper tout incident au sein des établissements. Toutefois, le contrat de travail signé ne pourra pas être annulé.

**Réponse DAF C2 -octobre 2005**

#### *3.2.2. démarches auprès de l'ANPE*

Elles sont de 3 ordres :

- faire connaître les offres d'emplois et les profils souhaités, ainsi que le type de contrat envisagé ;
- dès que le candidat est retenu, établir la convention ANPE/EPL
- renvoyer à l'ANPE la convention EPL/ANPE signée du chef d'établissement, la prise en charge financière complémentaire visée par l'inspection académique **et** le contrat de travail signé, en **2** exemplaires. C'est l'ANPE qui adressera les documents au CNASEA pour mise en paiement.

#### *3.2.3. démarches auprès de l'ASSEDIC*

Adresser une demande d'affiliation au régime, révocable de droit commun pour l'ensemble des personnels non titulaires.

***L'adresse de l'ASSEDIC des Pays de la Loire est la suivante :***

***4 bis place du Sanitat  
BP 48853  
44188 NANTES Cedex 4***

#### 3.3. chronologie des opérations de recrutement

La chronologie en terme de recrutement est la suivante :

1. **Vérifier que l'accord du Conseil d'Administration a été donné** : le conseil d'Administration se prononce sur le nombre d'emplois aidés et leur affectation sur les grands types de fonction. Dans le cas où le conseil d'administration se serait déjà prononcé sur un nombre de postes égal ou supérieur à celui envisagé, une simple information sur les affectations pourra être faite ultérieurement.

N.B. : le nombre d'emplois voté inclut les contrats affectés dans les établissements du 1<sup>er</sup> degré.

2. **Recueillir l'autorisation de recruter auprès** de l'Inspection Académique, en précisant le type de poste souhaité ainsi que le type de contrat. **Cette autorisation**, qui vous sera donnée par retour par l'inspection académique (courrier, fiche navette...), **vaut implicitement accord sur la prise en charge financière complémentaire** qui sera établie ultérieurement. Cet accord implicite permettra la conclusion du contrat de travail au plus tôt.

Afin d'éviter toute erreur ultérieure dans les statistiques mises en place à l'échelon académique, il a été convenu que le type de poste serait accompagné de sa codification.
3. **Prendre contact avec l'Agence Locale pour l'Emploi dont vous dépendez.**

Le rôle de l'ALE, représentante de l'ANPE, est de vous soumettre une liste de candidats pouvant prétendre au contrat que vous souhaitez souscrire, et correspondant au profil de poste que vous aurez défini. L'ALE est également chargée de déterminer le type de contrat, compte tenu du profil de la personne que vous aurez retenue, et de suivre le processus d'accompagnement mis en place par l'établissement.
4. **Signer la convention entre l'EPLÉ et l'ANPE**

Dans l'Académie de Nantes, l'ANPE ayant reçu délégation de l'ensemble des collectivités locales, la signature de la convention sera bipartite pour les contrats d'accompagnement vers l'emploi comme pour les contrats d'avenir.
5. **Demander un extrait de casier judiciaire à l'Inspection Académique**
6. **Etablir le contrat de travail.** Un modèle de contrat de travail vous est proposé sur le site du Ministère : <http://idaf.pleiade.education.fr> (pour rappel, les codes utilisateurs et mot de passe sont : ven et zen), rubrique « rémunération ». S'agissant de contrats aidés par l'Etat, les termes du contrat de travail doivent être les mêmes que ceux de la convention EPLÉ/ANPE.
7. **Adresser**
  - a) une demande de « convention de prise en charge complémentaire par le Ministère de l'Education Nationale » pour les contrats non TOS à l'Inspection Académique.
  - b) une demande de « convention de prise en charge complémentaire par le Ministère de l'Education Nationale » pour les contrats à la collectivité locale pour les contrats TOS.
8. **Adresser les conventions et le contrat de travail signés aux différents destinataires**, notamment ANPE et CNASEA, ce dernier ne pouvant verser la totalité des crédits qu'après avoir reçu l'ensemble des conventions.

La procédure de gestion des conventions est similaire à celle des C.E.S. et C.E.C.

#### ***4. Visite médicale d'embauche***

##### **4.1. Obligations**

En matière de visite médicale d'embauche des CAE et des CAV, les EPLÉ employeurs sont soumis aux dispositions de l'article 20 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 portant notamment sur les conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics : "Nul ne peut être nommé à un emploi public s'il ne produit à l'administration, à la date fixée par elle, un **certificat médical délivré par un médecin généraliste agréé** constatant que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités

constatées et qui doivent être indiquées au dossier médical de l'intéressé ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées."

Lorsqu'un CAE ou CAV fait suite immédiatement à un CES ou à titre purement dérogatoire à un CEC, la visite médicale d'embauche reste obligatoire et ce afin d'éviter les risques d'amalgame entre les 2 contrats.

#### 4.2. Prise en charge financière

S'agissant du coût de la visite médicale d'embauche, en application des dispositions précitées, il est à la charge de l'EPLÉ employeur. **Toutefois, lorsque l'agent est affecté dans un établissement du premier degré**, le coût de la visite médicale d'embauche pris en charge par l'EPLÉ donnera lieu à un remboursement à partir de la subvention versée par le MENESR via le CNASEA sur présentation de l'état trimestriel des visites médicales réalisées.

### **III – Phase d'exécution du contrat**

Dans "l'exécution du contrat" sont évoqués, le contenu du contrat de travail (durée hebdomadaire, fluctuations possibles, durée du contrat..), le bulletin de salaire (taux de cotisations, remboursement CNASEA, SMIC...), le régime de retraite complémentaire, la formation, la comptabilisation, le logiciel de paye CCS, les périodes de congés pour maladie ou accidents de travail.

#### *1. le contrat de travail*

Comme pour tout contrat aidé, le contrat de travail proposé au titre d'un contrat d'avenir (CAV) ou d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) doit être en parfaite conformité avec la convention ANPE/EPLÉ. Les deux documents doivent donc porter les mêmes indications de durée, dates de début et fin de contrat, durée hebdomadaire. Dans le cas où l'employeur souhaiterait moduler la durée hebdomadaire de travail pour tenir compte des congés scolaires, la moyenne de la durée hebdomadaire sera égale à la durée hebdomadaire indiquée sur la convention, soit 20 heures pour les CAE et 26 heures pour les CAV.

Dans ce cas, le temps de travail hebdomadaire ne peut excéder 1/3 du temps de travail réglementaire, soit 26 heures pour un CAE et 34.5 heures pour un CAV.

|                                         | Durée du contrat | Mesure dérogatoire  | Durée hebdomadaire | Durée maximum hebdomadaire pour aménagement |
|-----------------------------------------|------------------|---------------------|--------------------|---------------------------------------------|
| CAV                                     | 1 an à 3 ans     | 6 mois fonction TOS | 26 h               | 34,5 h                                      |
| CAE                                     | 6 mois à 2 ans   |                     | 20 h               | 26 h                                        |
| Certains CAE conclus avant juillet 2005 | 6 mois à 2 ans   |                     | 26 h               | 34,5 h                                      |

N.B. : Depuis le 16 juillet 2005, aucun CAE ne peut être conclu dans les EPLÉ sur la base de 26 heures hebdomadaires.

Des CAV de 6 mois sur des fonctions autres que TOS vont se mettre en place prochainement.

Un exemple de contrat de travail est joint en annexe 2.

**ATTENTION** : Ne pas omettre de transmettre le contrat de travail au salarié pour signature dans les 2 jours suivant l'embauche **sous peine de risquer de voir requalifier le contrat de CDD en CDI.**

#### *Question/Réponse au Ministère*

*Dans une récente décision, la cour de cassation a requalifié en CDI un contrat à durée déterminé qui n'avait pas été signé par le salarié dans les deux jours suivants sa prise de fonction (code du travail art L122-31). Une telle décision peut-elle être éventuellement transposée aux contrats aidés et autres CES ?*

Les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), contrats d'avenir (CAV), contrats emploi solidarité (CES) et contrats emploi consolidé (CEC) sont des contrats de droit privé à durée déterminée passés en application de l'article L.122-2 du code du travail.

L'omission de mentions obligatoires sur le contrat de travail justifie la requalification du contrat en vertu de la présomption de durée indéterminée. S'agissant de la signature du salarié, en application de l'article L.122-3-1 du code du travail, n'a pas à être requalifié en CDI le contrat qui est conforme aux dispositions de l'article L.122-3-1. C'est-à-dire le contrat établi par écrit qui comporte les mentions telles que détaillées par l'article L.122-3-1 du code du travail. En conséquence, n'a pas à être requalifié en CDI le contrat qui, conforme aux dispositions énoncées par l'article L.122-3-1 a été transmis au salarié pour signature dans les deux jours suivants son embauche, alors même qu'il n'est pas revêtu de la signature de l'employeur.

**Ce n'est pas le défaut de signature dans les deux jours qui entraîne la requalification du CDD en CDI mais l'absence de transmission du contrat au salarié, pour signature, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche.**

**Réponse DAF C2 - septembre 2005**

#### *Question/Réponse au Ministère*

*Peut-on signer des CAE à 35 heures ?*

Le ministère de l'éducation nationale a choisi de retenir une durée hebdomadaire de 20 heures pour les personnes recrutées sur des contrats d'accompagnement dans l'emploi ([Cf. circulaire MENESR/DGEFP n°299 du 29 juillet 2005](#)). Les dotations académiques annuelles en crédits globalisés pour le financement des contrats aidés (c'est-à-dire la prise en charge financière versée par le MENESR via le CNASEA) et donc l'objectif national de 45 000 contrats aidés dans les EPLE d'ici à décembre 2005 sont calculés sur cette base et tous les recrutements s'effectuent dans le respect de cette règle. Il n'est donc pas souhaitable qu'un EPLE signe un CAE pour une durée de 35 heures.

**Réponse DAF C2 - septembre 2005**

## **2. le bulletin de salaire**

Vous trouverez en annexe les éléments constitutifs du bulletin de salaire, salaire brut, détail des cotisations, et coût mensuel total.

Le remboursement du CNASEA se fait sur la base du SMIC brut chargé, c'est à dire incluant toutes les charges et notamment les charges patronales, contrairement à ce qui existe pour les autres employeurs qui supportent le coût des charges patronales.

Plusieurs questions ont été posées concernant le nombre d'heures devant effectivement être payées lorsque qu'une fluctuation horaire est appliquée pour tenir compte des congés scolaires. Le salaire des personnels en contrat aidé étant mensualisé, il convient bien entendu de les rémunérer mensuellement sur la base de l'horaire indiqué dans le contrat.

**D'autre part, aucune indemnité compensatrice pour congés payés n'étant prévue par la réglementation, il convient de veiller au respect de la prise de congés pendant la durée du contrat.**

#### *Question/Réponse au Ministère*

##### *Quid du régime des exonérations des cotisations employeur ?*

L'employeur de CAV ou de CAE sera soumis à la cotisation FNAL conformément à vos fiches de cotisations. La circulaire DGEFP n° 2005/13 du 21/03/2005 stipule que l'employeur est exonéré de différentes cotisations notamment de la participation due au titre de l'effort de construction. Ce n'est pas la même chose ?

Pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et les contrats d'avenir (CAV), le régime des exonérations des cotisations employeur est fixé par le deuxième alinéa du titre II de l'article L.322-4-7. Ces exonérations concernent les cotisations de sécurité sociale au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales. Restent dus notamment le FNAL, la CSG, la CRDS, la CSA ([Cf. les fiches 12-2 et 12-3 à la rubrique "Contrats aidés"](#)).

**Réponse DAF C2 - mai 2005**

#### *Question/Réponse au Ministère*

*Je suis saisi de plusieurs questions pour lesquelles je ne trouve aucune réponse précise dans les textes en vigueur. D'une part quelle est la quotité de travail hebdomadaire de ces contrats ? Est il possible de moduler cette quotité pour la rendre compatible avec les périodes de fermeture liées aux congés scolaires et si c'est possible dans quelle limite ? D'autre part quelle est la durée minimale de ces contrats ? 6 mois ,1 an le décret ne prévoit qu'une durée maximale de 24 mois. Sur quelles hypothèses peut on partir ? C'est d'autant plus important que de cette durée dépend la modulation des horaires hebdomadaires.*

1/ Sur la quotité de travail

- Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) :

La durée hebdomadaire de référence choisie par le ministère pour les EPLE qui recrutent des personnes sur ces contrats correspond à la durée minimale fixée par l'article L.322-4-7 du code du travail, soit 20 heures (Cf. annexe 1 de la [circulaire MENESR n°299 du 29 juillet 2005](#)).

- Contrats d'avenir (CAV) :

La durée hebdomadaire de référence choisie par le MENESR pour les EPLE qui recrutent des personnes sur ces contrats correspond à la durée fixée par l'article R.322-17-6 du code du travail, soit 26 heures (Cf. annexe 2 de la circulaire précitée).

2/ Sur les modulations

La durée de travail peut être modulée pour tenir compte des congés scolaires, dans la

limite toutefois d'un tiers de la durée pour les CAV (R.322-17-6), et par extension selon les mêmes modalités pour les CAE (Cf. modèles de contrats de travail [CAE](#) et [CAV](#)).

3/ Sur la durée minimale de ces contrats

- CAE : 6 mois en application de l'article L.322-4-7 du code du travail (Cf. annexe 1 précitée)

- CAV : 24 mois en application de l'article L.322-4-11 du code du travail (Cf. annexe 2 précitée). Cette durée est écourtée à 6 mois, à titre dérogatoire, pour les contrats conclus avant le 31 décembre 2005 sur des fonctions TOS

**Réponse DAF C2 - octobre 2005**

### *3. le régime de retraite complémentaire*

#### **Question/Réponse au Ministère**

**Quid du régime de retraite complémentaire ?**

*Au moment de la mise en oeuvre initiale du dispositif, vous aviez évoqué le sujet du régime de retraite complémentaire: qu'en est-il et qui prend en charge pour les CAE et CAV employés par les EPLE ?*

---

Les cotisations au titre de l'IRCANTEC doivent être calculées sur l'assiette de la rémunération versée aux CAE et aux CAV (Cf. fiches de gestion correspondantes, sur l'intranet de la DAF, rubrique "Contrats aidés" .

La prise en charge du coût des cotisations employeur est répartie entre le ministère chargé de la cohésion sociale et le MENESR pour les contrats d'avenir. En revanche, pour les CAE, la cotisation est entièrement financée par le MENESR. Au total, pour les EPLE, la subvention versée à l'EPLE via le CNASEA **permet donc de financer la totalité des cotisations au titre de l'IRCANTEC.**

**Réponse DAF A3 - 19/10/2005**

### *4. les congés de maladie et accidents de travail*

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de travail, le salarié perçoit des allocations journalières prévues par le régime général de la sécurité sociale complétées, lorsque le salarié est adhérent à la MGEN, d'une indemnisation pendant le délai de carence (3 jours) et d'un complément aux indemnités journalières du régime général.

En cas de maladie, l'indemnité journalière servie par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont dépendent les intéressés est égale à 50 % du salaire journalier de base.

En cas d'accident du travail et en application des mêmes dispositions, l'indemnité journalière servie par la CPAM est égale à 60 % du salaire journalier de base pendant les 28 premiers jours d'arrêt de travail puis et porté à 80 % du salaire journalier de base à partir du 29<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

Plusieurs établissements nous ont interrogés sur la prise en compte de l'ancienneté dans le calcul de l'indemnisation en cas de maladie.

Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, qui prévoit dans son article 7 des conditions d'indemnisation, en cas de

maladie et d'accident du travail à l'égard des salariés justifiant de 3 ans d'ancienneté, plus favorables que celles qui leur sont appliquées en vertu du régime général de protection sociale auquel ils sont affiliés, ne s'appliquent pas aux salariés des EPLE. En effet, les EPLE sont, au terme des dispositions de l'article L.131-2 du code du travail visé par la loi du 19 janvier 1978 exclus du champ d'application du titre III du code du travail relatif aux conventions et accords collectifs de travail.

Dans le secteur public, ces conventions et accords ne sont applicables qu'aux entreprises publiques et établissements publics à caractère industriel et commercial, ainsi qu'aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel ou commercial ( art L.134-1 du code du travail).

**L'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 n'est donc pas applicable à l'égard des personnes recrutées en contrat aidé dans les EPLE.**

### *5. Comptabilisation*

La nomenclature budgétaire et comptable des EPLE prévoit pour 2006 de nouveaux comptes pour faciliter le suivi des CAE et des CAV.

#### *Question/Réponse au Ministère*

***Comment sont comptabilisées les dépenses mensuelles du CNASEA au titre des contrats aidés en EPLE ?***

---

*1/ Pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et les contrats d'avenir (CAV)*  
Le versement de crédits aux EPLE au titre d'une convention donnée s'effectue par versement mensuel, par avance à l'EPLE mutualisateur.

Le versement inclut les crédits nécessaires au financement des rémunérations et des charges employeur (dont les contributions au titre de l'assurance chômage selon la procédure explicitée à l'annexe de la note MENESR/DAFC2 n°357 du 5 octobre 2005).  
Extrait de la note MENESR/DAFA3 n°05-157 du 4 octobre 2005 : "Afin de pouvoir comptabiliser les charges de rémunération correspondant à ces nouveaux contrats, les deux comptes suivants sont créés :

- 64453 : rémunérations CAV
- 64454 : rémunérations CAE

Les subventions des deux ministères financeurs (ministère chargé de l'Emploi et MENESR) sont versées aux EPLE, via le CNASEA. Cette opération sera enregistrée dans les deux comptes créés ci-dessous :

- 744513 : CNASEA, rémunérations CAV
- 744514 : CNASEA, rémunérations CAE.

Par ailleurs, les subdivisions nécessaires précisées ci-après seront ouvertes en classe 4 afin d'assurer le suivi des opérations décrites précédemment :

- 468213 : produits à recevoir, CAV
- 468214 : produits à recevoir, CAE
- 468613 : charges à payer, CAV



- 468614 : charges à payer, CAE.

*2/ Pour les CES et les CEC Le versement de crédits aux EPLE au titre d'une convention donnée s'effectue sous forme d'acomptes, selon la procédure suivante :*

- Le premier acompte mensuel correspond au montant de l'aide de l'Etat au titre des 2 premiers mois, au plus tard 30 jours suivant la réception par le CNASEA d'un exemplaire de la convention individuelle accompagnée de l'imprimé de "demande d'aide complémentaire", complété et validé par l'IA ;

- Les acomptes mensuels suivants correspondent au montant de l'aide de l'Etat au titre du mois suivant.

**Réponse DAF C2 - octobre 2005**

Pour 2005, GFC n'offrant pas ces possibilités, il convient donc de créer des codes de gestion en utilisant les comptes existants.

N.B. : Pour les personnes ex-Rmistés recrutés en CAV, la base forfaitaire est versée par la CAF et peut être comptabilisée en recettes au compte 7448.

## **6. La formation**

***Propositions pour la formation des bénéficiaires des nouveaux contrats aidés (CAE, contrats d'avenir)***

### **1) actions prévues dans le cadre du plan académique de formation :**

- ***pour tous :***

- dispositif « préparation et adaptation au métier » :

***Regroupements départementaux – 2 jours***

La prise de fonctions - le système éducatif – les bases juridiques relatives à la responsabilité – étude de cas – approche d'une éthique professionnelle – analyse d'outils existants.

- ***au choix, en fonction des missions exercées :***

- la recherche sur Internet :

***Regroupement académique ou départemental – 1 jour***

La recherche : aspects techniques et pédagogiques.

- éduquer aux risques liés à l'usage d'Internet :

***Regroupement académique ou départemental – 1 jour***

Présentation d'outils pédagogiques.

- prévention, éducation, citoyenneté - actions éducatives :

***Regroupement académique ou départemental : 2 jours***

L'élève face à l'autorité – le rapport à la loi, au règlement – repérage, gestion, prévention de situations de crise et de violence.

- ***formations de proximité :***

- Des actions de formation peuvent être organisées au niveau des bassins de formation, sur demande des chefs d'établissement. Des campagnes d'inscription spécifiques seront ouvertes.

- ***pour ceux qui ont une mission d'aide à l'accueil des élèves handicapés :***

- des actions de formation sont organisées par les Inspections académiques.

Contact : les IEN AIS des IA.

- ***pour ceux qui ont une mission TICE :***
  - possibilité de participer, le cas échéant, avec le chef d'établissement et le correspondant TICE, aux actions de formation relatives à la gestion des réseaux informatiques.

## **2) accompagnement vers l'emploi :**

Ces prestations ont pour objectif d'accompagner, d'outiller et de guider les intéressés dans leurs démarches pour rechercher une insertion professionnelle durable.

- accueil dans les espaces ressources-emploi mis en place dans les GRETA, en autonomie ou accompagné par un formateur. Financement : fonds social européen (FSE). Contact : GRETA du secteur.
- accès aux prestations de droit commun de l'ANPE : entretiens individuels, aide à la définition du projet professionnel, bilans de compétences, ateliers de recherche d'emploi... Prise en charge financière par l'ANPE.
- possibilité de mettre en place des ateliers spécifiques dans les Espaces Bilans des GRETA, pour un groupe minimum de 8 participants : élaboration de projet, techniques de recherche d'emploi... Coût de l'heure stagiaire : 6 €

## **3) prestations spécifiques proposées par les GRETA :**

- remise à niveau et initiation à l'informatique : possible dans le cadre de dispositifs individualisés ; le contenu et la durée sont adaptés aux besoins des bénéficiaires. La préparation à certains concours peut également se faire dans ce cadre. Coût de l'heure stagiaire : 4.50 €
- adaptation au poste de travail : formation technique sous la forme de modules courts ; concerne principalement l'apprentissage des logiciels usuels. Coût de l'heure stagiaire : 5.50 €  
Au cas par cas, des formations dans le domaine de l'industrie, du bâtiment ou de la restauration sont accessibles en fonction des possibilités locales des GRETA. Coût de l'heure stagiaire : variable en fonction de la spécialité.

## **4) validation des acquis de l'expérience (VAE) :**

- en relation avec le SAVA, une information sur la VAE est disponible dans chaque GRETA.

### ***7. Le logiciel de Paye C.C.S.***

Se reporter à la notice d'utilisation élaborée par le CRIA.

## **IV – La fin du contrat**

### ***1. Rappels sur les différents types d'assurance chômage***

- 1.1. l'auto-assurance, pratiquée par exemple par le Ministère de l' Education Nationale pour ses personnels non titulaires. Aucune cotisation n'est versée à l'ASSEDIC, il n'y a pas d'affiliation, et les indemnités au titre du chômage sont versées par l'employeur. L'employeur est donc son propre

assureur.

## 1.2. le régime révocable d'adhésion à l'ASSEDIC

extraction de la circulaire du 5 octobre 2005- DAF Ministère Education Nationale

" L'adhésion au régime d'assurance chômage révocable ( RAC) permet aux établissements publics administratifs d'assurer les agents non titulaires qu'ils emploient contre le risque de privation d'emploi. Cette possibilité ouverte par le 8<sup>ème</sup> alinéa de l'article L.351-12 du code du travail a été étendue aux EPLE par la circulaire n° 05-10 de l'Unédic du 29 avril 2005 ; elle permet d'abandonner la pratique de l'auto-assurance. L'adhésion au RAC repose sur le versement d'une contribution employeur de 6,4 % assise sur la rémunération brute de l'ensemble des agents non titulaires de l'établissement. En effet, dès lors que l'EPLE fait le choix du RAC pour les CAE et les CAV, il doit adhérer à ce même régime pour tous les agents non titulaires de l'établissement, y compris pour les personnes sous contrat emploi-jeune, contrat emploi solidarité et contrat emploi consolidé. Dans ce cas, si l'établissement employeur avait, préalablement à la signature du contrat d'adhésion, opté pour une adhésion au régime particulier des contrats emploi solidarité (8,80 % de contribution employeur), il lui appartient de prendre l'attache du centre national d'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA) afin qu'il suspende les versements des contributions au régime particulier.

## 1.3. l'affiliation sélective au régime d'assurance chômage pour les CAE et les CAV

extraction de la circulaire du 5 octobre 2005- DAF Ministère Education Nationale

« Selon le texte de l'accord avec l'UNEDIC en cours de validation, ce régime particulier qui concerne les CAE et les CAV conduit à n'affilier à l'UNEDIC que ces seuls contrats. Il repose sur le versement d'une contribution employeur de 10 % assise sur la rémunération brute des seuls titulaires de CAE et CAV, soit une majoration de cotisation de 3,6 % par rapport au régime révocable. Outre cette majoration de contribution, ce régime spécifique présente l'inconvénient majeur de conditionner le versement des indemnités pour perte d'emploi à des durées d'affiliation particulièrement longues, puisque fixées à deux années pour les contrats d'avenir et à une année pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi, alors que pour le RAC la durée d'affiliation requise est limitée à six mois.

**Cette option ne doit être conseillée qu'à titre dérogatoire, dans les cas où une adhésion de l'EPLE au régime d'assurance chômage dans les conditions décrites plus haut pour l'ensemble de ses agents non titulaires serait désavantageuse par rapport à l'adhésion sélective pour les seuls CAE et CAV. »**

## *2. Fin de contrat dans le cas de l'auto-assurance*

Comme cela a été précisé plus haut (1.3), certains EPLE vont devoir indemniser leur personnel en contrat aidé au titre de l'auto-assurance.

### 2.1. Pour les personnels dont le contrat prend fin avant le 17 janvier 2006

#### 2.1.1. durée d'indemnisation

L'article 12 du règlement fixe les durées d'indemnisation en fonction de l'âge du salarié privé d'emploi et du temps d'affiliation à l'assurance chômage et, l'article 12-1, prévoit que

l'ARE est accordée par périodes de 182 jours renouvelables dans la limite de ces durées maximales.

Pour déterminer la durée d'indemnisation, l'âge s'apprécie toujours à la date de la dernière fin de contrat de travail. La durée d'affiliation s'apprécie au cours d'une période de référence dont le terme est, en principe, la dernière fin de contrat de travail.

Quatre durées d'indemnisation, couramment dénommées « filières », comme indiqué dans le tableau ci-dessous, sont prévues par l'article 12 du règlement.

| FILIERE | DUREE D'AFFILIATION                                                                                                                                                       | DUREE D'INDEMNISATION                                   |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 1       | 182 jours ou 910 heures au cours des 22 derniers mois (article 3 a)                                                                                                       | 213 jours (7 mois)<br>article 12 § 1 <sup>er</sup> a)   |
| 2       | 426 jours ou 2 123 heures au cours des 24 derniers mois (article 3 b)                                                                                                     | 700 jours (23 mois)<br>article 12 § 1 <sup>er</sup> b)  |
| 3       | 821 jours ou 4095 heures au cours des 36 derniers mois<br>50 ans ou plus à la fin du contrat de travail (article 3c)                                                      | 1095 jours (36 mois)<br>article 12 § 1 <sup>er</sup> c) |
| 4       | 821 jours ou 4095 heures au cours des 36 derniers mois<br>57 ans ou plus à la fin du contrat de travail<br>100 trimestres validés par l'assurance vieillesse (article 3c) | 1277 jours (42 mois)<br>article 12 § 1 <sup>er</sup> d) |

#### 2.1.2. Modalités de calcul de l'ARE pour un CEC

##### 2.1.2.1. Salaire de référence

Article 21 : "le salaire de référence pris en considération pour fixer le montant de la partie proportionnelle de l'allocation journalière est établi, sous réserve de l'article 22, à partir des rémunérations des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé entrant dans l'assiette des contributions, dès lors qu'elles n'ont pas déjà servi pour un précédent calcul".

Article 22 § 1 : Il s'agit donc du salaire brut (comprenant éventuellement les primes).

Article 22 § 2 : D'une manière générale sont exclues toutes les sommes qui ne trouvent pas leur contrepartie dans l'exécution normale du contrat de travail.

Article 22 § 3 : Le revenu de remplacement est calculé sur la base de la rémunération habituelle du salarié. Ainsi, si dans la période de référence sont comprises des périodes de maladie, de maternité, ou d'une manière plus générale, des périodes de suspension du contrat de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale, ces rémunérations ne sont pas prises en compte dans le salaire de référence.

##### 2.1.2.2. Allocation journalière

Article 23 : l'allocation journalière est constituée par la somme :

- d'une partie proportionnelle au salaire journalier de référence fixée à 40,4 % de celui-ci

- et d'une partie fixe égale à 10,25 €

Lorsque la somme ainsi obtenue est inférieure à 57,4 % du salaire journalier de référence, ce dernier pourcentage est retenu (plancher).

Le montant de l'allocation journalière servie en application des articles 3 et suivants ainsi déterminé ne peut être inférieur à 25,01 €

Article 24 : l'allocation minimale et la partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi visée à l'article 23 sont réduites proportionnellement à l'horaire particulier de l'intéressé lorsque cet horaire est inférieur à la durée légale du travail le concernant (...).

Article 25 : l'allocation journalière déterminée en application des articles 23 et 24 est limité à 75 % du salaire journalier de référence (plafond).

### 2.1.2.3. Exemple

#### a) calcul du salaire de référence

1 043,90 € brut par mois sur 12 mois = 12 526,80 € / an

#### b) calcul du salaire journalier de référence

12 526,80 € / 365 jours = 34,32 € / jour

#### c) calcul de l'allocation journalière

Partie proportionnelle : 34,32 € X 40,4 % = 13,86 € / jour

Partie fixe : 10,25 € = 10,25 € / jour

---

24,11 € / jour

Vérification du montant de l'allocation en regard du seuil plancher = salaire journalier de référence X 57,4 % soit 34,32 € X 57,4 % = 19,70 €

24,11 € > 19,70 € donc on conserve pour base de calcul 24,11 €

Cependant, l'allocation journalière ne peut être < à 25,01 € La base de calcul à retenir est donc 25,01 €

#### d) Correction en fonction de la durée réelle du travail

On doit réduire l'allocation proportionnellement à l'horaire particulier de l'intéressé lorsque cet horaire est inférieur à la durée légale du travail.

Les CEC travaillent 130 heures mensuellement. La durée légale est de 151,67 heures mensuellement.

La quotité est donc de 86 %.

L'allocation minimale est affectée de ce taux soit 25,01 € X 0,86 = 21,50 €

#### e) Cotisations

Les cotisations CSG/CRDS ne sont pas prélevées car l'allocation est inférieure au SMIC journalier brut.

### 2.1.3. Comptabilisation

*Encaissement de l'ARE du CNASEA :*

En comptabilité générale :

Encaissement proprement dit :

Débit classe 5

Crédit du compte racine 46821 (à subdiviser **au 1<sup>er</sup> janvier** afin de suivre de manière distincte les encaissements imputables au rémunérations et ceux correspondant au versement de l'ARE).

*Liquidation mandatement et paiement :*

L'ARE est payée chaque mois à terme échu, sous réserve d'avoir reçu de l'ASSEDIC l'attestation mensuelle d'actualisation (AMA confirmant le pointage de l'allocataire).

En comptabilité budgétaire :

Mandat au compte 6446 au service général.

Ordre de recettes du montant du mandat au compte 744512 au service général.

La comptabilisation des recettes et dépenses au chapitre R88 est admise.

### 2.1.4. Demande de reversement au CNASEA

Le CNASEA assure le remboursement à l'établissement employeur au vu d'un imprimé précisant les sommes à payer ainsi que la durée intitulé « décision de paiement ».

Ces imprimés sont à demander au Rectorat – Division des Affaires Financières – DAF 1-2 – mail : [nadine.bories@ac-nantes.fr](mailto:nadine.bories@ac-nantes.fr).

### 2.2. Pour les personnels dont le contrat prend fin après le 17 janvier 2006

La circulaire du 14 mars 2006 retranscrite ci-dessous vous précise les nouvelles modalités d'instruction des dossiers et d'indemnisation du chômage.

Paris, le 14 mars 2006

LE MINISTRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE  
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

à

MONSIEUR LE DIRECTEUR DES PERSONNELS, DE LA  
MODERNISATION ET DE L'ADMINISTRATION

MESDAMES ET MESSIEURS LES RECTEURS D'ACADÉMIE

MESDAMES ET MESSIEURS LES PRÉSIDENTS D'UNIVERSITÉ

MESDAMES ET MESSIEURS LES INSPECTEURS D'ACADÉMIE,  
DIRECTEURS DES SERVICES DÉPARTEMENTAUX DE  
L'ÉDUCATION NATIONALE

MESDAMES ET MESSIEURS LES DIRECTEURS  
D'ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADMINISTRATIFS

Direction  
des affaires  
financières

Sous-direction  
des affaires statutaires,  
des emplois et  
des rémunérations

Bureau de la  
coordination statutaire  
et des indemnités

DAF C1

n°06.158

Affaire suivie par  
Régine Fourmann  
Téléphone  
01 55 55 33 23  
Télécopie  
01 55 55 15 38  
Courriel  
regine.fourmann  
@education.gouv.fr

Bureau des  
rémunérations  
DAF C2

n°

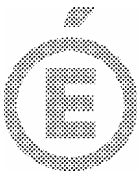
Affaire suivie par  
Valérie Landry-Jacotot  
Téléphone  
01 55 55 32 57  
Télécopie  
01 55 55 39 42  
Courriel  
valerie.landry  
@education.gouv.fr

110, rue de Grenelle  
75357 Paris 07 SP

**Objet : Mesures nouvelles d'indemnisation du chômage à compter du  
18 janvier 2006**

**Textes de référence :**

- décret n° 2006-199 du 21 février 2006 relatif aux durées d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance-chômage et modifiant le code du travail (2<sup>ème</sup> partie : décrets en Conseil d'Etat) (*Journal officiel* du 22 février 2006, page 2725)
- arrêté du 23 février 2006 portant agrément de l'accord national interprofessionnel de sécurisation du régime d'assurance chômage du 22 décembre 2005 et de l'accord national interprofessionnel du 22 décembre 2005 portant prorogation des annexes 8 et 10 relatifs aux professionnels intermittents du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle (*Journal officiel* du 2 mars 2006, page 3138)
- arrêté du 23 février 2006 portant agrément de la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et de son règlement annexé (*Journal officiel* du 2 mars 2006, pages 3138 et suivantes)
- arrêté du 23 février 2006 portant agrément des annexes I à VII, IX, XI et XII au règlement annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et des accords d'application numérotés de 1 à 22 et 24 à 29 relatifs à ladite convention (*Journal officiel* du 2 mars 2006, pages 3153 et suivantes)
- arrêté du 23 février 2006 portant agrément de l'accord du 18 janvier 2006 relatif au régime d'assurance chômage applicable aux apprentis du secteur public, de la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide conventionnelle à la réinsertion en faveur des travailleurs étrangers et son règlement annexé et de l'accord relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite complémentaire (*Journal officiel* du 2 mars 2006, pages 3179 et suivantes).



Le 18 janvier 2006, les partenaires sociaux ont revu les modalités d'indemnisation du chômage afin de rétablir l'équilibre financier du régime d'assurance chômage. **Ce dispositif nouveau est applicable aux pertes d'emploi intervenues postérieurement au 17 janvier 2006.**

Les mesures techniques complémentaires nécessaires à la mise en œuvre de la convention chômage et de son règlement annexé sont précisées par les accords d'application. Les accords d'application n° 1 à 3, 5 à 9, 11 à 13, 15 à 18 et 24 intéressent le secteur public.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement a agréé l'ensemble de ce dispositif par arrêtés du 23 février 2006, publiés au *Journal officiel* du 2 mars 2006.

La présente note a pour objet de vous communiquer le contenu de ces mesures nouvelles.

**I. Les nouvelles conditions d'indemnisation (articles 3 et 12 du règlement annexé à la convention chômage du 18 janvier 2006)**

1) Pour prétendre à une indemnisation, les chômeurs **âgés de moins de 50 ans** doivent justifier des conditions fixées par le tableau ci-dessous :

| Filière                          | A<br>(- de 50 ans)                                                                                           | A +<br>(- de 50 ans)                                                                                           | B<br>(- de 50 ans)                                                                                             |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Durée d'affiliation</b>       | 182 jours ou 910 h<br>(6 mois) au cours des<br>22 derniers mois<br>précédant la fin du<br>contrat de travail | 365 jours ou 1820 h<br>(12 mois) au cours<br>des 20 derniers mois<br>précédant la fin du<br>contrat de travail | 487 jours ou 2426 h<br>(16 mois) au cours<br>des 26 derniers mois<br>précédant la fin du<br>contrat de travail |
| <b>Durée<br/>d'indemnisation</b> | 213 jours<br>(7 mois)                                                                                        | 365 jours<br>(12 mois)                                                                                         | 700 jours<br>(23 mois)                                                                                         |

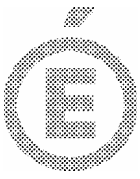
2) Les chômeurs **âgés de 50 ans et plus (\*)** devront quant à eux justifier de la durée d'affiliation suivante :

| Filière                      | C<br>(50 ans et plus)                                                                                 |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Durée d'affiliation</b>   | 821 jours ou 4095 h (27 mois) au cours des 36 derniers<br>mois précédant la fin du contrat de travail |
| <b>Durée d'indemnisation</b> | 1095 jours<br>(36 mois)                                                                               |

**NB :** Désormais les allocataires âgés de 60 ans et 6 mois continuent d'être indemnisés jusqu'aux limites d'âges prévues par l'article 33 § 2 (a) du règlement (c'est-à-dire jusqu'à la justification du nombre de trimestres exigés pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein ou au plus tard jusqu'à l'âge de 65 ans) sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- être en cours d'indemnisation depuis un an au moins ;
- justifier de douze ans d'affiliation au régime d'assurance chômage ou de périodes assimilées définies par un accord d'application ;





- justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse au titre des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale ;
- justifier soit d'une année continue, soit de deux années discontinues d'affiliation dans une ou plusieurs entreprises au cours des cinq années précédant la fin du contrat de travail.

Cette mesure concernait précédemment les allocataires âgés de 60 ans (§ 3 de l'article 12 du règlement annexé à la convention chômage du 1<sup>er</sup> janvier 2004).

## **II. Modalités de calcul des droits en cas de réadmission (article 10 § 3 du règlement annexé à la convention chômage du 18 janvier 2006)**

La situation de réadmission correspond à une nouvelle période d'indemnisation au profit d'un allocataire précédemment pris en charge au titre de la perte d'emploi. En présence d'un reliquat de droits, dès lors que le délai de déchéance (prévu par l'article 10 § 2 du règlement) n'est pas expiré, il est procédé, pour déterminer les droits à verser, de la manière suivante :

- 1) le montant en capital des droits initiaux (correspondant au produit entre le nombre de jours du reliquat et le montant brut journalier de l'allocation de retour à l'emploi) est comparé à celui des droits nouveaux (produit entre le nombre de jours d'indemnisation et le montant brut journalier de l'allocation). A ce stade, les montants journaliers d'allocations respectifs font également l'objet d'une comparaison. Les montants en capital et d'allocation de retour à l'emploi les plus élevés sont retenus.
- 2) il convient enfin de déterminer la durée d'indemnisation en calculant le quotient du montant global des droits par le montant de l'allocation de retour à l'emploi précédemment retenus, arrondi au nombre entier supérieur.

**Exemple 1 :** Un allocataire bénéficiait d'un reliquat de droits de 100 jours à 35 € par jour. Il s'est ouvert de nouveaux droits soit 700 jours à 30 €.

Le montant des droits initiaux est de 3500 € (100 j x 35 €) ; celui des droits nouveaux atteint 21 000 € (700 j x 30 €)

On retient les montants les plus élevés soit pour le montant global 21 000 €, et pour le montant brut de l'ARE, 35 €.

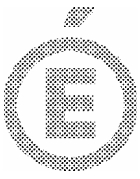
On détermine enfin la durée d'indemnisation soit  $\frac{21\ 000\ €}{35\ €} = 600$  jours

**Exemple 2 :** Un allocataire bénéficiait d'un reliquat de droits de 600 jours à 25 €. Il s'est constitué des droits nouveaux soit 213 jours à 35 €.

Le montant des droits initiaux est de 15 000 € (600 j x 25 €) ; celui des droits nouveaux atteint 7455 € (213 j x 35 €)

On retient les montants les plus élevés soit pour le montant global : 15 000 € et pour le montant brut de l'ARE 35 €.

On détermine enfin la durée d'indemnisation soit  $\frac{15\ 000\ €}{35\ €} = 428,57$  arrondi à 429 jours



Il convient de noter que le débiteur des allocations demeure l'employeur qui est redevable du montant des droits le plus élevé. En effet, les dispositions de l'article R. 351-21 du code du travail, qui fixent les règles de coordination entre employeurs publics et institution d'assurances, n'ont pas été modifiées. Il en est de même s'agissant des règles de coordination entre académies, fixées par la note de service n° 95-0915 du 4 juillet 1995. Il appartient en effet à l'académie dernier employeur d'assurer l'indemnisation du chômage.

### **III. Règles relatives au cumul de l'allocation chômage avec une activité professionnelle réduite conservée ou reprise (articles 41 et 44 du règlement annexé à la convention chômage du 18 janvier 2006)**

Deux modifications sont à prendre en compte :

- le seuil horaire de l'activité qui ne doit pas excéder désormais 110 heures mensuelles, soit 72 % d'un temps complet équivalent (au lieu de 136 heures précédemment, soit 80 % d'un temps complet équivalent) ;
- la durée d'indemnisation qui est désormais limitée pour les chômeurs âgés de moins de 50 ans à 15 mois (au lieu de 18 mois auparavant).

La règle relative au seuil de rémunération, qui ne peut excéder 70 % de la rémunération antérieure, demeure, quant à elle, inchangée.

**NB** : ces modifications ne sont pas applicables aux allocataires dont l'indemnisation en cours a été déterminée par la convention et le règlement annexé du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

### **IV. Création d'une allocation de retour à l'emploi différentielle en cas de reprise d'un emploi (article 46 du règlement annexé à la convention chômage du 18 janvier 2006 et accord d'application n° 27)**

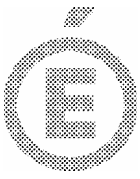
L'aide différentielle de reclassement pour les allocataires âgés de plus de 50 ans ou indemnisés depuis au moins 12 mois qui reprennent une activité professionnelle à temps complet chez un employeur autre que le dernier et qui acceptent que leur rémunération soit inférieure de 15 % au moins par rapport à celle de leur emploi précédent n'est pas applicable à l'employeur public en auto-assurance.

Les agents du secteur public peuvent bénéficier uniquement du revenu de remplacement conformément aux dispositions de l'article L. 351-12 du code du travail.

### **V. Divers**

J'attire également votre attention sur trois modifications.

- 1) **Le différé d'indemnisation précédemment dénommé délai de carence** (article 29 du règlement annexé à la convention chômage du 18 janvier 2006), à l'expiration duquel les allocations chômage sont dues, n'est plus calculé à partir du nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées par le dernier employeur.



Ce délai résulte désormais du quotient entre le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés versés par le dernier employeur et le salaire journalier de référence.

**Exemple :** un allocataire a bénéficié d'une indemnité compensatrice de congés payés de 500 €. Au cours de la période de référence de 12 mois précédant la fin de son dernier contrat de travail, il a perçu une rémunération de 15 000 €. Son salaire journalier de référence est donc de  $\frac{15\,000\text{€}}{365\text{ jours}} = 41,10\text{€}$ .

Le délai est calculé ensuite comme suit :  $\frac{500\text{€}}{41,10\text{€}} = 12,16\text{ jours}$ , soit 12 jours.

- 2) **Le différé d'indemnisation** de 7 jours prévu à l'article 31 du règlement annexé à la convention chômage du 1<sup>er</sup> janvier 2004 change d'appellation dans la nouvelle convention. Désormais, en application de l'article 30 du règlement annexé à la convention chômage du 18 janvier 2006, la dénomination applicable est « délai d'attente ».

**Ce délai d'attente s'ajoute au différé d'indemnisation.** Dans l'exemple ci-dessus, la prise en charge de l'allocataire sera reportée de 19 jours, correspondant au différé d'indemnisation de 12 jours, auquel s'ajoute le délai d'attente de 7 jours.

- 3) **L'attribution des allocations par périodes de 182 jours**, renouvelables le cas échéant, mesure fixée par les dispositions de l'article 12-1 du règlement annexé à la convention chômage du 1<sup>er</sup> janvier 2004, est supprimée dans le nouveau texte. Le seuil de 182 jours est uniquement maintenu pour les salariés dont la situation est précisée à l'article 6 du règlement (réduction ou cessation d'activité d'un établissement sans rupture du contrat de travail).

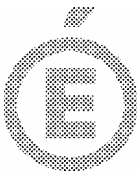
## **VI. Cotisations**

Le taux d'appel des contributions est augmenté de 0,08 % à compter du 18 janvier 2006 (0,04 % à la charge des employeurs et 0,04 % à la charge des salariés). A cette date, le taux est de 6,48 % dont 4,04 % pour les employeurs et 2,44 % pour les salariés.

En application de l'article L. 351-12 du code du travail, le montant de la part employeur des EPLE, des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) et des établissements administratifs autres que ceux de l'Etat est égal à la différence entre le montant des contributions dues (soit 6,48 % du salaire brut) et le montant de la contribution exceptionnelle de solidarité (1 %) lorsqu'elle est due.

Le montant des contributions est arrondi à l'euro le plus proche (la fraction d'euro égale à 0,50 est comptée pour 1).

La présente note de service est consultable sur le site intranet de la DAF : <http://idaf.pleiade.education.fr/> (code d'accès : nom d'utilisateur : ven ; mot de passe : zen ; rubrique : statuts ; sous-rubrique : chômage).



Je vous saurais gré de bien vouloir saisir mes services de toute difficulté ou interrogation concernant la mise en œuvre de la présente note.

6 / 6

Pour le ministre et par délégation

Le Directeur des Affaires financières

  
**Michel DELLACASAGRANDE**

### ***3. Indemnisation d'une personne qui a repris une activité***

Il vous est vivement conseillé de vous adresser à la cellule APE du Rectorat qui vous apportera les conseils nécessaires à la détermination d'une indemnité éventuelle.

### ***4. Affiliation à l'ASSEDIC : modalités de mise en place***

**Depuis la mise en place des nouveaux contrats, au printemps 2005, et la circulaire ministérielle du 7 mars 2005, où l'auto-assurance ou le régime irrévocable était conseillé, les préconisations ministérielles sur le choix du régime d'assurance chômage ont évolué.**

En effet, l'auto-assurance est désormais abandonnée et ne devrait concerner que les contrats arrivant à terme avant le 31 mai 2005.

- Les EPLE indemnisant les CEC au titre de l'ARE seront dans l'obligation de réaliser cette indemnisation jusqu'au terme prévu.
- Les EPLE qui, parmi leurs CEC compteront des CEC dont le terme du contrat est fixé avant une période de cotisation ASSEDIC inférieure à 6 mois (dans le cas le plus favorable d'une adhésion au RAC) devront réaliser l'indemnisation au titre de l'auto-assurance (voir procédure décrite ci-dessus).
- Les EPLE qui auraient recruté des personnels en CAE ou CAV dont le terme du contrat est fixé (sans renouvellement bien sûr) avant une période de cotisation ASSEDIC inférieure à 6 mois (dans le cas le plus favorable d'une adhésion au RAC) devront réaliser l'indemnisation au titre de l'auto-assurance (voir procédure décrite ci-dessus).

**Le régime qui est désormais proposé aux EPLE (informations ministérielles du 7 novembre 2005) est le régime révocable.**

**Le régime spécifique ne devrait pas devoir s'appliquer.**

Rappel sur la procédure d'adhésion au RAC: (extraction circulaire du 5 octobre 2005)

1 - L'EPLE doit requérir l'autorisation d'adhérer à l'ASSEDIC auprès de son conseil d'administration. Il est préférable de ne pas indiquer dans la délibération le régime particulier d'adhésion. Cette délibération porte sur l'ensemble des contrats aidés non titulaires dont vous êtes ou allez être employeur (CES, CEC, CAV, CAE)

2 - L'EPLE employeur formule une demande d'adhésion au RAC, au moyen du formulaire demande d'adhésion (qu'il se procure auprès de son ASSEDIC), à retourner en 2 exemplaires dûment complétés et signés à l'ASSEDIC des Pays de la Loire.

3 - A réception, l'ASSEDIC adresse à l'EPLE employeur un contrat d'adhésion en deux exemplaires

**4 - L' EPLE employeur retourne un exemplaire du contrat dûment complété à l'ASSEDIC et une copie au CNASEA.**

Pour l'affiliation, et les contributions, le contrat prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la date de signature.

**Tous les EPLE doivent être affiliés à l'ASSEDIC au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2005.**

Afin de respecter cette date, une procédure d'urgence d'affiliation a été mise en place par l'ASSEDIC des Pays de la Loire. Cette procédure vous a été précisée par mail le 7 décembre 2005 et est reproduite ci-dessous :

L' ASSEDIC va affilier au RAC tous les EPLE de l' Académie à la date du 1<sup>er</sup> décembre 2005.

Cette affiliation va donc se faire dans des délais très brefs.

Comment cela va-t-il se passer ?

1- L'ASSEDIC va affilier tous les EPLE au vu d'un listing que le Rectorat leur a adressé. Elle va donc pratiquer une affiliation "en masse".

2- Les EPLE doivent retourner à l' ASSEDIC dont ils relèvent, les documents qui leur ont été adressés, demande d'adhésion et contrat d'adhésion.

3- TRES IMPORTANT : la date de demande doit obligatoirement être antérieure au 28 novembre 2005, et ce afin que le contrat, conformément à la réglementation ASSEDIC, prenne effet au 1er jour du mois suivant la date de signature du contrat, soit le 1<sup>er</sup> décembre.

4- Ne pas omettre d'indiquer la date de délibération du conseil d'administration autorisant le chef d'établissement à signer la convention

5- L' ASSEDIC n' a pas accepté à ce jour la rétroactivité qui avait été sollicitée, le traitement en masse étant difficilement compatible avec une gestion individualisée des demandes.

Aussi, j'invite les EPLE qui avaient demandé antérieurement (au mois de septembre par exemple) une adhésion au RAC autorisée au préalable par leur CA, à exposer leur situation à l' ASSEDIC courant janvier 2006, pour une éventuelle modification de la date d'affiliation.

6- Pour établir les salaires du mois de décembre, ne pas omettre d'indiquer un taux d'assurance chômage de 6.4 % dans les constantes, en charges patronales.

7- Pour rappel, ces informations concernent les contrats CEC, CAE, CAV.

En effet, le Ministère ne contribuera à la compensation financière de l'auto-assurance que pour les contrats qui arriveront à terme avant le 31 mai 2006, ceux arrivant à terme après le 31 mai 2006, bénéficiant, du fait de l'adhésion au plus tard au 1<sup>er</sup> décembre 2005, de 6 mois de cotisation, étant traités par l'ASSEDIC.

**ATTENTION : Ne pas signer de contrat d'adhésion au régime spécifique, même si cela vous est proposé.**

#### *Question/Réponse au Ministère*

***Date d'effet de l'adhésion au régime d'assurance chômage révocable - quid des agents embauchés avant la date d'affiliation effective au RAC ?***

Le contrat d'adhésion au RAC vise tous les agents non titulaires présents et à venir de l'établissement pour lesquels l'employeur avait auparavant adhéré aux régimes particuliers d'adhésion ainsi que les contrats d'avenir et les contrats d'accompagnement dans l'emploi.

Les droits aux allocations ne peuvent être ouverts par les Assédic qu'après écoulement d'un délai de carence de six mois, dont le point de départ est la date d'effet de l'adhésion (=1er jour du mois civil qui suit la signature du contrat). Dans ces conditions, les contributions doivent être versées à compter de la date d'effet de l'adhésion dans la mesure où la rétroactivité du versement n'aura aucun impact sur de délai de carence de six mois. C'est la raison pour laquelle il est important pour les EPLE concernés d'engager les démarches d'adhésion dans

les meilleurs délais.

A savoir : Le délai de carence de 6 mois ne s'applique pas :

- aux contrats emploi solidarité (CES) ;
- aux contrats emploi consolidé ;
- aux contrats emploi jeune (CEJ)

qui étaient précédemment à la date d'effet du contrat d'adhésion au RAC, affiliés au titre d'un régime particulier (tels sont les cas des CES).

**Réponse DAF C2 - octobre 2005**

### *Question/Réponse au Ministère*

***Comment gérer simultanément l'adhésion irrévocable des assistants d'éducation (AED) et l'adhésion révoicable des autres agents non titulaires d'un EPLE ?***

Un EPLE emploie :

- des assistants d'éducation pour lesquels il bénéficie de l'adhésion irrévocable ;
- des contrats emploi solidarité, des contrats d'accompagnement dans l'emploi et des contrats d'avenir.

L'EPLE fait le choix de l'adhésion révoicable au RAC. Comment sont gérées les deux adhésions ?

---

Sur l'aspect adhésion :

Pour les assistants d'éducation (AED) recrutés avant octobre 2005, l'adhésion irrévocable continue à être gérée suivant les modalités détaillées par la directive Unédic n°20-03 du 10 juillet 2003.

Pour les autres agents non titulaires, l'EPLE employeur conclue un contrat d'adhésion au RAC révoicable avec l'Assédic territorialement compétente.

**Réponse DAF C2 - octobre 2005**

### *Question/Réponse au Ministère*

***Adhésion irrévocable ou révoicable au régime d'assurance chômage (RAC) pour les assistants d'éducation (AED) ?***

Les assistants d'éducation employés par les EPLE font-ils toujours l'objet d'une adhésion à caractère irrévocable au RAC ?

Les assistants d'éducation recrutés avant la mise en oeuvre de la circulaire DAFC2 n°357 du 5 octobre 2005 ont fait l'objet d'une adhésion irrévocable au régime d'assurance chômage. Pour les autres, les EPLE employeurs font désormais le choix de l'adhésion révoicable au RAC, dès lors que cette option de gestion du risque chômage est retenue pour l'ensemble des agents non titulaires de l'établissement. En effet, l'extension aux EPLE de l'adhésion irrévocable à la gestion du risque chômage permet cette évolution simplificatrice (Cf. [circulaire DAFC2 n°357 du 5 octobre 2005](#)).

**Réponse DAF C2 - octobre 2005**

### *Question/Réponse au Ministère*

***Quid du délai de carence de 6 mois dans le cas de l'adhésion au régime d'assurance chômage ? Le délai de carence de 6 mois s'applique-t-il pour le versement des allocations chômage par les Assédic lorsque l'EPLE adhère au régime d'assurance chômage ?***

Les droits aux allocations de chômage ne peuvent être ouverts par les ASSEDIC qu'après écoulement d'une période de stage de 6 mois, dont le point de départ est la date d'adhésion. Toutefois, ce délai de carence de 6 mois n'est pas requis pour les agents qui, précédemment à

l'adhésion de l'EPLÉ au RAC, ont été affiliés au régime particulier d'assurance chômage mis spécifiquement en place pour les contrats emploi solidarité.

**Réponse DAF C2 - juin 2005**

### *5. le renouvellement des contrats CEC*

Les contrats CEC peuvent être renouvelés dans la limite de ce qui était prévu au moment de la signature du contrat initial. Ainsi :

**a - les contrats CEC signés initialement après le 1<sup>er</sup> janvier 2003** peuvent être renouvelés 3 fois, (1 an renouvelable 3 fois) sans appliquer d'abattement pour la période passée en CES.

**b - les contrats CEC signés initialement avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003** peuvent être renouvelés 5 fois (1 an renouvelable 5 fois) en appliquant un abattement de la période passée en CES dans le même établissement si cette période est supérieure à 3 mois. Pour les personnes âgées de 55 ans ou plus, le contrat est renouvelable sans pratiquer d'abattement.

## **V – Contrats aidés et décentralisation**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, la charge financière des personnels exerçant des fonctions TOS dans les EPLE est transférée aux collectivités locales.

Les contrats aidés sur des fonctions TOS se voient appliquer cette réglementation.

L'EPLÉ reste l'employeur des personnes en contrats aidés sur fonctions TOS durant toute la durée du contrat signé (même si le contrat se termine au cours de l'année 2006) et en assure donc le salaire. Ce n'est que lors du renouvellement du contrat ou lors de l'établissement d'un nouveau contrat que la collectivité locale pourra se positionner en qualité d'employeur.

### *Question/réponse au ministère*

*Interrogée par un conseil général, j'aimerais savoir si le principe de substitution d'employeur prévu dans la loi de décentralisation s'applique aussi aux contrats aidés fonction service transférés au 1/01/06 aux collectivités. Le chef d'établissement reste-t-il l'employeur direct dont le CA a autorisé au préalable le recrutement ? Si les collectivités recrutent de nouveaux contrats aidés en 2006, dans ce cas là quelle est la position du chef d'établissement.*

Le dispositif que vous évoquez est probablement celui prévu à l'article 110 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004, qui ne s'applique qu'aux agents non titulaires de droit public de l'Etat et de ses établissements publics : il ne concerne donc pas les agents bénéficiaires de contrats aidés, lesquels sont de droit privé.

Les agents recrutés par un EPLE par contrat aidé pour exercer des fonctions entrant dans le champ des compétences transférées (accueil, restauration, hébergement, entretien général et technique) demeurent des agents de l'EPLÉ jusqu'à la fin prévue de leur contrat, qui n'est pas modifié. Toutefois, le financement de la "part employeur", pris en charge par le MENESR via le CNASEA jusqu'au 31 décembre 2005, incombera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006 à la collectivité territoriale de rattachement, en application de la convention de mise à disposition conclue selon le modèle prévu par l'article 104 de la loi d'août 2004, approuvé par le décret n°2005-2 du 4 janvier 2005.

A compter de cette date, les collectivités pourront soit autoriser les EPLE à conclure de nouveaux contrats aidés pour des fonctions entrant dans le champ des compétences transférées (elles assureront alors le financement de la part employeur des rémunérations),



soit recruter directement des agents sous contrats aidés pour les mettre à disposition des établissements dont elles ont la charge. Dans ce dernier cas, les agents, de même que les personnels TOS mis à disposition, seront placés sous l'autorité fonctionnelle du chef d'établissement (article L.421-23.I du code de l'éducation).

**Réponse DAF A3 - octobre 2005**

Les demandes de prise en charge financière pour les nouveaux contrats TOS ou les renouvellements de contrats TOS prenant effet à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, devront être déposées auprès de la collectivité compétente.

## **VI – Conclusion**

Ce document recense, comme vous avez pu le constater l'ensemble des données à ce jour disponibles sur les contrats aidés.

Il est bien sûr perfectible et évolutif.

Des mises à jour régulières seront réalisées sur le document mis en ligne sur l'intranet du rectorat au fur et à mesure de l'évolution de nos informations et vous en serez immédiatement informés par un mail

### *1. Les sites de référence*

- a) <http://idaf.pleiade.education.gouv.fr>  
utilisateur : ven  
mot de passe : zen

Ce site est régulièrement mis à jour.

- b) <http://www.assedic.fr>  
c) <http://www.anpe.fr>

### *2. Les coordonnées des personnes ressources de l'Académie*

Inspection académique 44 : Monsieur BUTLEN  
Responsable de la Division des Elèves  
☎ 02.51.81.69.24

Inspection académique 49 : Monsieur DUPUIS  
D.I.S.  
☎ 02.41.74.34.96

Inspection académique 53 : Madame HUDBERT  
Cellule de Gestion des Ressources Humaines  
☎ 02.43.67.30.19

Inspection académique 72 : Madame CARRAUD  
DESCO  
☎ 02.43.61.58.15  
Madame PETIT  
DESCO  
☎ 02.43.61.58.88

Inspection académique 85 : Madame BAILLIEZ  
Division du Personnel  
☎ 02.51.45.72.13

DDTE 44 : Madame MOREAU  
☎ 02.40.12.35.41

DDTE 49 : Madame MINET  
☎ 02.41.54.53.52

DDTE 53 : Monsieur LEPLAT  
☎ 02.43.67.60.22

DDTE 72 : Madame DE VILLARTAY  
☎ 02.43.39.41.68

DDTE 85 : Madame BESSE – Service des contrats aidés  
☎ 02.51.24.79.21

CNASEA : Madame SAVARY  
☎ 02.51.72.97.62

Rectorat : Madame BORIES  
☎ 02.51.86.31.32

### ***3. Coordonnées ASSEDIC***

4 place du sanitat  
BP 48853  
44188 NANTES Cedex 4

### ***4. Les textes de référence***

Circulaire conjointe MEN/MCS du 7 mars 2005  
Circulaire MEN du 29 juillet 2005 n°299  
Circulaire MEN du 5 octobre 2005

Circulaire UNEDIC n° 05-10 du 29 avril 2005

## ANNEXE 1

**Modèle**

**NB / Il s'agit d'un modèle qui peut faire l'objet d'adaptations liées aux spécificités de chacun.**

ACADÉMIE DE .....

Nom de l'établissement :

Département de .....

Adresse :

Code RNE :

Immatriculation SIRET :

DESTINATAIRES :  **Représentant de l'Etat ou, par délégation, l'autorité académique**

*une copie de l'acte devra être adressée au rectorat, division.....*

### ACTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

|                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>N° d'enregistrement :</p> <p><b>OBJET :</b></p> <p>Recrutement de<br/>contrats d'avenir et/ou<br/>de contrats<br/>d'accompagnement<br/>dans l'emploi</p> <p><b>CADRE RÉSERVÉ AUX<br/>AUTORITÉS DE CONTRÔLE</b></p> | <p>LE CONSEIL D'ADMINISTRATION s'étant réuni<br/>Le .....sous la présidence de M.....</p> <p>A la suite de la convocation qui lui a été adressé 10 jours<br/>avant, conformément aux dispositions du décret n°85-924<br/>du 30 août 1985 modifié relatif aux établissements publics<br/>locaux d'enseignement</p> <p>..... membres étaient présents sur les.....<br/>composant le Conseil : le quorum est atteint</p> <p>Vu le Code de l'Education<br/>Vu le Code du Travail<br/>Vu la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation<br/>pour la cohésion sociale<br/>Vu le décret n°85-924 du 30 août 1985 modifié relatif aux<br/>établissements publics locaux d'enseignement<br/>Vu les décrets n° 2005-242 et 2005-243 du 17 mars 2005<br/>respectivement relatifs aux contrats d'avenir et aux<br/>contrats d'accompagnement dans l'emploi<br/>Vu l'arrêté du ministre chargé de l'emploi du 24 mars 2005<br/>fixant le modèle de convention des contrats d'avenir<br/>Vu l'arrêté du ministre chargé de l'emploi du 24 mars 2005<br/>fixant le modèle de convention des contrats<br/>d'accompagnement dans l'emploi Vu les circulaires<br/>MENESR/DGEFP n° 2005-75 du 7 mars 2005 et n°<br/>2005-299 du 29 juillet 2005 relatives à la mise en oeuvre<br/>des nouveaux dispositifs des emplois aidés<br/>Vu la circulaire MENESR n°357 du 5 octobre 2005 relative<br/>à la gestion du risque chômage</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DÉCIDE DE RECRUTER UNE OU PLUSIEURS PERSONNES SOUS CONTRAT D'AVENIR ET/OU SOUS CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI**

Il autorise le recrutement de (N) contrats d'avenir (CAV) et/ou contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)

Cette autorisation est accordée à compter du (si besoin est en fonction de la situation particulière de chaque établissement)

Il autorise (M,Mme le chef d'établissement) à signer :

- pour le(s) CAE, la(es) convention(s) avec le directeur de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) dans le ressort duquel se trouve l'établissement, le(s) contrat(s) individuel(s) de recrutement de ce(s) personnel(s) ainsi que leurs avenants éventuels.
- pour les CAV, la(es) convention(s) avec le(s) bénéficiaire(s) du contrat (qui s'engage(nt) à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues), le prescripteur du contrat (conseil général, commune, EPCI ou de l'organisme ayant reçu délégation), le(s) contrat(s) individuel(s) de recrutement de ce(s) personnel(s) ainsi que leurs avenants éventuels.

Le(s) salarié(s) embauché(s) sous contrat d'avenir ou sous contrat d'accompagnement dans l'emploi percevra(ont) une rémunération égale au produit du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées. Celui peut varier de 20h à 26h par semaine selon le type de contrat conclu.

Afin d'assurer la rémunération de ces catégories de personnels, l'établissement employeur bénéficiera de différents types d'aides :

- d'une aide versée par l'Etat (ministère chargé de l'emploi) en fonction de la nature du contrat et de la quotité de travail ;
- dans le cas d'un CAV, d'une aide forfaitaire versée par le conseil général pour les bénéficiaires du RMI ou par l'Etat pour les allocataires de l'ASS, de l'API, de l'AAH ;
- d'une aide complémentaire versée par le MENESR qui correspond à la partie résiduelle entre les aides citées ci-dessus et le coût total du contrat.

Les missions pouvant être exercées par chacun de ces (N) contrats d'avenir ou contrat d'accompagnement dans l'emploi sont les suivantes :

- assistance administrative (y compris l'assistance administrative aux directeurs d'école) ;



## ANNEXE 2

*Document réalisé avec la participation de M. Eric Chapuis, rectorat de l'académie de Besançon et le bureau DAF A3 (réglementation comptable et conseil aux EPLE)*  
Tous nos remerciements à M. Chapuis

**NB : La durée hebdomadaire de travail de référence pour les CAE en EPLE est fixée à 20 heures (Circulaire DAF/DGEFP n°299 du 29 juillet 2005), soit la durée minimale réglementaire inscrite à l'article R.322-16 du code du travail.**

**Pour rendre cette durée compatible avec les périodes de fermeture liées aux congés scolaires, un accord peut être conclu entre l'employeur et le salarié et aboutir ainsi à augmenter la durée hebdomadaire de travail au-delà de 20 heures (dans la limite d'un tiers de sa durée, soit 26 heures maxi par semaine et sachant que la durée hebdomadaire moyenne doit être de 20 heures sur la durée du contrat) - R.322-17-6 du code du travail, modulation CAV applicable par extension aux CAE-. Concrètement, cet accord pourra être formalisé aux articles 5, 6 et 8 du contrat de travail qui préciseront les périodes et l'organisation du travail retenues pour rendre cette durée compatible avec le calendrier scolaire.**

### **Modèle**

#### **CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ SOUS CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI**

En application de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (art. 44) et du décret n°2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux contrats initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et modifiant le code du travail, le **(Désignation et nom de l'établissement employeur)** ; représenté par **(Qualité et nom du représentant légal de l'EPLE)**, embauche :

**(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAE)**

dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) (conformément à la convention Etat-Employeur ci-annexée) dans les conditions suivantes :

#### **Article 1 : durée du contrat**

Le présent contrat de travail est conclu pour une durée déterminée de : **(nombre de mois)**  
A compter du : **(date de début du contrat)**  
Jusqu'au : **(date de fin du contrat)**

## Article 2 : objet du contrat

**(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAE)**

est embauché(e) pour des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits, entre autres :

**(descriptif des missions et tâches confiées au salarié embauché sous CAE)**

ou pour tout autre tâche rentrant dans cet objet. Son lieu de travail est fixé au **(Nom et adresse de l'établissement employeur)** qui l'emploie, sur les lieux indiqués par le responsable de cet établissement.

## Article 3 : période d'essai

La période d'essai est fixée à un mois, commençant à courir le **(date de début de la période d'essai)** et se terminant le **(date de fin de la période d'essai)**

Pendant cette période, chacune des parties peut mettre fin au présent contrat sans préavis.

## Article 4 : qualification

**(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAE)**

est embauché(e) en qualité de : **(Qualification)**

## **Article 5 : rémunération et durée du travail**

**(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAE)**

est rémunéré(e) sur la base du SMIC horaire et pour une durée hebdomadaire de travail de **20 heures, modulable sur tout ou partie de l'année, dans la limite d'un tiers de sa durée, soit 26 heures maximum. Pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectuées est réputé égal à 20 heures.** L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.122-3-4 du Code du travail n'est pas due à l'issue du contrat d'accompagnement dans l'emploi.

## Article 6 : horaire de travail

Les horaires de travail de :

**Modèle**

**(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAE)**

sont les suivants :

| JOURS    | HEURES                                      |
|----------|---------------------------------------------|
| Lundi    | <i>Horaires du Matin et de l'Après midi</i> |
| Mardi    | <i>Horaires du Matin et de l'Après midi</i> |
| Mercredi | <i>Horaires du Matin et de l'Après midi</i> |
| Jeudi    | <i>Horaires du Matin et de l'Après midi</i> |
| Vendredi | <i>Horaires du Matin et de l'Après midi</i> |
| Samedi   | <i>Horaires du Matin et de l'Après midi</i> |

Les horaires de travail peuvent être modifiés par le responsable hiérarchique en fonction des besoins du service. En tout état de cause, les horaires de travail restent inscrits dans le cadre des heures d'ouverture de l'établissement et dans les limites définies à l'article 5 ci-dessus.

#### **Article 7 : responsable hiérarchique**

***(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAE)***

dans le cadre de l'accomplissement de ces tâches, est placé sous la responsabilité de ***(Civilité, Nom et Prénom, Grade du responsable)***

à qui il (elle) rend compte de son activité, ou en cas d'empêchement de celui-ci, à tout autre personne déléguée par l'employeur.

#### **Article 8 : congés**

***(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAE)***

bénéficie en vertu des dispositions de l'article L.223-2 du Code du travail d'un droit à congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif.

L'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat, la totalité des droits à congés du salarié devra être réalisée pendant la durée du présent contrat.

Les dates de congés sont à définir en accord avec le responsable hiérarchique et selon les nécessités du service.

#### **Article 9 : suspension du contrat**

Les cas de suspension du contrat de travail sont les mêmes que ceux prévus pour les salariés de droit commun dans le cadre des dispositions du code du travail.

S'y ajoute la possibilité, à la demande du salarié, de suspendre le contrat afin de lui permettre d'effectuer une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche à contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

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

En application de l'article L122-3-5 du Code du travail, la suspension du contrat, pour quelque motif que ce soit, ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

#### **Article 10 : congé maladie et accident du travail**

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident du travail, le salarié perçoit des allocations journalières prévues par le régime général de la sécurité sociale **complétées d'une indemnisation pendant le délai de carence et d'un complément aux indemnités journalières du régime général lorsque le salarié est adhérent à la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN).**

#### **Article 11 : renouvellement du contrat**

Après accord exprès de l'ANPE, le présent contrat peut être renouvelé par écrit. La durée de chaque renouvellement pourra être supérieure à la durée initialement fixée sans pouvoir excéder la durée maximale prévue par la convention.



**Article 12 : rupture du contrat d'accompagnement dans l'emploi avant son terme**

Le présent contrat de droit privé est régi par les dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats d'accompagnement dans l'emploi, par les dispositions du code du travail et le cas échéant, par des dispositions conventionnelles applicables.

En application de l'article L 122-3-8 du code du travail, le contrat ne peut être valablement rompu avant l'échéance du terme, sauf accord entre les parties, qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure.

En application de l'article L 322-4-7 du code du travail, le présent contrat de travail pourra 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.

La méconnaissance par l'employeur de ces dispositions ouvre droit pour le salarié à des dommages intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme de son contrat.

Toute rupture du contrat doit être impérativement signalée à l'ANPE, à l'établissement mutualisateur et au CNASEA dans un délai de 7 jours francs.

Le présent contrat peut se cumuler sous certaines conditions et après accord de l'ANPE avec une activité complémentaire rémunérée en conformité avec la réglementation en vigueur et dans la limite de la durée maximale du travail applicable.

**Article 13 : règlement des litiges**

**Modèle**

Les litiges relatifs à l'exécution du présent contrat de droit privé relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

Fait à *(lieu de conclusion du contrat)*

Le *(date de conclusion du contrat)*

**Pour le salarié :**

**Pour l'employeur :**

(Nom et Prénom du salarié)

(Qualité, Nom et Prénom de l'employeur)

**Signature du salarié précédée  
de la mention « lu et approuvé »**

**Signature de l'employeur**

Transmis au représentant de l'Etat ou, par délégation, à l'autorité académique :  
Exécutoire le.....

*Document réalisé avec la participation de M. Eric Chapuis, rectorat de l'académie de Besançon et le bureau DAF A3 (réglementation comptable et conseil aux EPLE)*  
Tous nos remerciements à M. Chapuis

**NB : La durée hebdomadaire de travail de référence pour les CAV en EPLE est fixée à 26 heures (Circulaire DAF/DGEFP n°299 du 29 juillet 2005).**

**Pour rendre cette durée compatible avec les périodes de fermeture liées aux congés scolaires, un accord peut être conclu entre l'employeur et le salarié et aboutir ainsi à augmenter la durée hebdomadaire de travail au-delà de 26 heures (dans la limite d'un tiers de sa durée, soit 35 heures maximum par semaine et sachant que la durée hebdomadaire moyenne doit être de 26 heures sur la durée du contrat) – R.322-17-6 du code du travail-. Concrètement, cet accord pourra être formalisé aux articles 5, 6 et 8 du contrat de travail qui préciseront les périodes et l'organisation du travail retenues pour rendre cette durée compatible avec le calendrier scolaire.**

## CONTRAT DE TRAVAIL POUR L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ SOUS CONTRAT D'AVENIR

**Modèle**

En application de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (art. 51,52,53, 55) et du décret n°2005-242 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'avenir, au contrat insertion-revenu minimum d'activité et modifiant le code du travail, le **(Désignation et nom de l'établissement employeur)** ; représenté par **(Qualité et nom du représentant légal de l'EPLE)**, embauche :

**(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAV)**

dans le cadre d'un contrat d'avenir (CAV) (conformément à la convention de contrat d'avenir entre le prescripteur, l'employeur et le bénéficiaire ci-annexée) dans les conditions suivantes :

### Article 1 : durée du contrat

Le présent contrat de travail est conclu pour une durée déterminée de : **(nombre de mois)**  
A compter du : **(date de début du contrat)**  
Jusqu'au : **(date de fin du contrat)**

### Article 2 : objet du contrat

**(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAV)**

est embauché(e) pour des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits, entre autres :

**(descriptif des missions et tâches confiées au salarié embauché sous CAV)**

ou pour tout autre tâche rentrant dans cet objet. Son lieu de travail est fixé au **(Nom et adresse de l'établissement employeur)** qui l'emploie, sur les lieux indiqués par le responsable de cet établissement.

### **Article 3 : période d'essai**

La période d'essai est fixée à un mois,  
commençant à courir le **(date de début de la période d'essai)**  
et se terminant le **(date de fin de la période d'essai)**

Pendant cette période, chacune des parties peut mettre fin au présent contrat sans préavis.

### **Article 4 : qualification**

**(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAV)**

est embauché(e) en qualité de : **(Qualification)**

### **Article 5 : rémunération et durée du travail**

**(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAV)**

est rémunéré(e) sur la base du SMIC horaire et pour une durée hebdomadaire de travail de **26 heures, modulable sur tout ou partie de l'année, dans la limite d'un tiers de sa durée. Pour le calcul de la rémunération, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectuées est réputé égal à 26 heures.** L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.122-3-4 du Code du travail n'est pas due à l'issue du contrat d'avenir.

**Modèle**

### **Article 6 : horaire de travail**

Les horaires de travail de :

**(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAV)**

sont les suivants :

| <b>JOURS</b> | <b>HEURES</b>                               |
|--------------|---------------------------------------------|
| Lundi        | <i>Horaires du Matin et de l'Après midi</i> |
| Mardi        | <i>Horaires du Matin et de l'Après midi</i> |
| Mercredi     | <i>Horaires du Matin et de l'Après midi</i> |
| Jeudi        | <i>Horaires du Matin et de l'Après midi</i> |
| Vendredi     | <i>Horaires du Matin et de l'Après midi</i> |
| Samedi       | <i>Horaires du Matin et de l'Après midi</i> |

Les horaires de travail peuvent être modifiés par le responsable hiérarchique en fonction des besoins du service. En tout état de cause, les horaires de travail restent inscrits dans le cadre des heures d'ouverture de l'établissement et dans les limites définies à l'article 5 ci-dessus.

### **Article 7 : responsable hiérarchique**

**(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAV)**

dans le cadre de l'accomplissement de ces tâches, est placé sous la responsabilité de **(Civilité, Nom et Prénom, Grade du responsable)**

à qui il (elle) rend compte de son activité, ou en cas d'empêchement de celui-ci, à tout autre personne déléguée par l'employeur.

### **Article 8 : congés**

#### ***(Civilité, Nom et Prénom du salarié embauché sous CAV)***

bénéficie en vertu des dispositions de l'article L.223-2 du Code du travail d'un droit à congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif.

L'indemnité compensatrice de congés payés ne faisant l'objet d'aucune prise en charge par l'Etat, la totalité des droits à congés du salarié devra être réalisée pendant la durée du présent contrat.

Les dates de congés sont à définir en accord avec le responsable hiérarchique et selon les nécessités du service.

### **Article 9 : suspension du contrat**

Le contrat d'avenir peut être suspendu à la demande du salarié afin qu'il puisse effectuer une période d'essai pour une offre d'emploi visant à une embauche.

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

L'exécution du contrat est également suspendue en cas de maladie, de congés maternité et arrêt de travail, dans les conditions de droit commun fixées par le Code du travail.

En application de l'article L122-3-5 du Code du travail, la suspension du contrat, pour quelque motif que ce soit, ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

### **Article 10 : congé maladie et accident du travail**

**Modèle**

En cas d'arrêt de travail pour maladie, congé de maternité ou accident du travail, le salarié perçoit des allocations journalières prévues par le régime général de la sécurité sociale **complétées d'une indemnisation pendant le délai de carence et d'un complément aux indemnités journalières du régime général lorsque le salarié est adhérent à la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN).**

Pour les bénéficiaires de l'API et du RMI, lorsque le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une prise en charge par le régime de la sécurité sociale et lorsque son salaire n'est pas maintenu par l'employeur, son allocation est augmentée d'un montant journalier égal à un trentième de l'allocation de RMI garantie à une personne isolée sans déduction du forfait logement.

### **Article 11 : renouvellement du contrat**

Après accord exprès du prescripteur, le présent contrat peut être renouvelé par écrit. La durée de chaque renouvellement pourra être supérieure à la durée initialement fixée sans pouvoir excéder la durée maximale prévue par la convention.

### **Article 12 : rupture du contrat d'avenir avant son terme**

Le présent contrat de droit privé est régi par les dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats d'avenir, par les dispositions du code du travail et le cas échéant, par des dispositions conventionnelles applicables.

En application de l'article L 122-3-8 du code du travail, le contrat ne peut être valablement rompu avant l'échéance du terme, sauf accord entre les parties, qu'en cas de faute grave du salarié ou de force majeure.

Le contrat peut également faire l'objet d'une rupture à l'initiative du salarié et de l'employeur lorsque cette rupture résulte d'un accord clair et non équivoque entre les parties.

En application de l'article L 322-4-7 du code du travail, le présent contrat de travail pourra 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.

Toute rupture du contrat doit être impérativement signalée au prescripteur, à l'établissement mutualisateur et au CNASEA dans un délai de 7 jours francs.

Le présent contrat peut se cumuler sous certaines conditions et après accord du prescripteur avec une activité complémentaire rémunérée en conformité avec la réglementation en vigueur et dans la limite de la durée maximale du travail applicable.

**Modèle**

### *Article 13 : formation*

Le salarié en signant un contrat d'avenir, s'engage à suivre des actions d'accompagnement et de formation y compris hors temps de travail, dans la limite de la durée légale du travail.

Les actions de formation hors temps de travail ne donnent pas lieu à rémunération.

### **Article 14 : règlement des litiges**

Les litiges relatifs à l'exécution du présent contrat de droit privé relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

Fait à (*lieu de conclusion du contrat*)

Le (*date de conclusion du contrat*)

**Pour le salarié :**

**Pour l'employeur :**

(Nom et Prénom du salarié)

(Qualité, Nom et Prénom de l'employeur)

**Signature du salarié précédée  
de la mention « lu et approuvé »**

**Signature de l'employeur**

Transmis au représentant de l'Etat ou, par délégation, à l'autorité académique :  
Exécutoire le.....

Modèle de délibération adapté pour le recrutement d'agents dans les établissements du premier degré

ACADÉMIE DE .....

Département de .....

**Modèle**

Nom de l'établissement :

Adresse :

Code RNE :

Immatriculation SIRET :

DESTINATAIRES :  Représentant de l'Etat ou, par délégation, l'autorité académique

*une copie de l'acte devra être adressée au rectorat, division.....*

**ACTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

|                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>N° d'enregistrement :</p> <p><b>OBJET :</b></p> <p>Recrutement de contrats d'avenir et/ou de contrats d'accompagnement dans l'emploi</p> <p><b>CADRE RÉSERVÉ AUX AUTORITÉS DE CONTRÔLE</b></p> | <p>LE CONSEIL D'ADMINISTRATION s'étant réuni<br/>Le .....sous la présidence de M.....</p> <p>A la suite de la convocation qui lui a été adressé 10 jours avant, conformément aux dispositions du décret n°85-924 du 30 août 1985 modifié relatif aux établissements publics locaux d'enseignement</p> <p>..... membres étaient présents sur les.....<br/>composant le Conseil : le quorum est atteint</p> <p>Vu le Code de l'Education<br/>Vu le Code du Travail<br/>Vu la loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale<br/>Vu le décret n°85-924 du 30 août 1985 modifié relatif aux établissements publics locaux d'enseignement<br/>Vu les décrets n° 2005-242 et 2005-243 du 17 mars 2005 respectivement relatifs aux contrats d'avenir et aux contrats d'accompagnement dans l'emploi<br/>Vu l'arrêté du ministre chargé de l'emploi du 24 mars 2005 fixant le modèle de convention des contrats d'avenir<br/>Vu l'arrêté du ministre chargé de l'emploi du 24 mars 2005 fixant le modèle de convention des contrats d'accompagnement dans l'emploi Vu les circulaires MENESR/DGEFP n° 2005-75 du 7 mars 2005 et n° 2005-299 du 29 juillet 2005 relatives à la mise en oeuvre des nouveaux dispositifs des emplois aidés<br/>Vu la circulaire MENESR n°357 du 5 octobre 2005 relative à la gestion du risque chômage</p> <p><b>LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DÉCIDE DE RECRUTER UNE OU PLUSIEURS PERSONNES SOUS CONTRAT D'AVENIR ET/OU SOUS CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI</b></p> <p>Il autorise le recrutement de <u>(N)</u> contrats d'avenir (CAV)</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

et/ou contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)  
- Dont (N) CAV et/ou CAE pour l'(es) école(s) suivante(s) :

Cette autorisation est accordée à compter du (si besoin est en fonction de la situation particulière de chaque établissement)

Il autorise (M,Mme le chef d'établissement) à signer :

- pour le(s) CAE, la(es) convention(s) avec le directeur de l'agence nationale pour l'emploi (ANPE) dans le ressort duquel se trouve l'établissement, le(s) contrat(s) individuel(s) de recrutement de ce(s) personnel(s) ainsi que leurs avenants éventuels.
- pour les CAV, la(es) convention(s) avec le(s) bénéficiaire(s) du contrat (qui s'engage(nt) à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues), le prescripteur du contrat (conseil général, commune, EPCI ou de l'organisme ayant reçu délégation), le(s) contrat(s) individuel(s) de recrutement de ce(s) personnel(s) ainsi que leurs avenants éventuels.

Le(s) salarié(s) embauché(s) sous contrat d'avenir ou sous contrat d'accompagnement dans l'emploi percevra(ont) une rémunération égale au produit du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées. Celui-ci varie de 20 h à 26h par semaine selon le type de contrat conclu.

Afin d'assurer la rémunération de ces catégories de personnels, l'établissement employeur bénéficiera de différents types d'aides :

- d'une aide versée par l'Etat (ministère chargé de l'emploi) en fonction de la nature du contrat et de la quotité de travail ;
- dans le cas d'un CAV, d'une aide forfaitaire versée par le conseil général pour les bénéficiaires du RMI ou par l'Etat pour les allocataires de l'ASS, de l'API, de l'AAH ;
- d'une aide complémentaire versée par le MENESR qui correspond à la partie résiduelle entre les aides citées ci-dessus et le coût total du contrat.

Les missions pouvant être exercées par chacun de ces (N) contrats d'avenir ou contrat d'accompagnement dans l'emploi sont les suivantes :

- assistance administrative (y compris l'assistance administrative aux directeurs d'école) ;
- appui à la gestion des fonds documentaires ;

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- aide à l'accueil, à la surveillance et à l'encadrement des élèves ;</li> <li>- participation à l'encadrement des sorties scolaires ;</li> <li>- aide à l'animation des activités culturelles, artistiques ou sportives ;</li> <li>- aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés ;</li> <li>- aide à l'utilisation des nouvelles technologies ;</li> </ul> <p>Ces missions seront exercées à:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>(coordonnées de l'établissement et le cas échéant coordonnées de l'école ou des écoles où le(s) titulaire(s) du(es) contrat(s) pourront être affecté(s))</i></li> </ul> <p><b>Votants : .....</b></p> <p><b>Pour : .....</b>                      <b>Contre : .....</b></p> <p><b>Abstention : .....</b></p> |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## ACCUSÉ DE RÉCEPTION

- Représentant de l'Etat : le

- ou, par délégation, l'autorité académique : le

DÉCISION EXECUTOIRE : le

Date de publication

Fait à....., le.....

Signature et cachet du Président  
du Conseil d'administration



### ANNEXE 3

Eléments du bulletin de salaire

### Contrat d'avenir

*Nombre d'heures : 26*

**S.M.I.C. Brut :**

**904.73 €**

| <b>Charges salariales</b>                        |                       | <b>158.43</b> |
|--------------------------------------------------|-----------------------|---------------|
| CRDS<br>(97 % du traitement brut)                | 0.50 %                | 4.39          |
| CSG<br>(97 % du traitement brut)                 | 2.40 %                | 21.06         |
| CSG déductible<br>(97 % du traitement brut)      | 5.10 %                | 44.76         |
| Assurance maladie                                | 0.75 % <sup>(3)</sup> | 6.79          |
| Assurance vieillesse                             | 6.75 %                | 61.07         |
| IRCANTEC                                         | 2.25 %                | 20.36         |
| <b>Salaire net</b>                               |                       | <b>746.30</b> |
| <b>Charges patronales</b>                        |                       | <b>90.11</b>  |
| Assurance maladie <sup>(2)</sup>                 |                       |               |
| Assurance vieillesse <sup>(2)</sup>              |                       |               |
| Allocations familiales <sup>(2)</sup>            |                       |               |
| Accident du travail <sup>(2)</sup>               |                       |               |
| FNAL                                             | 0.10 %                | 0.90          |
| IRCANTEC                                         | 3.38 %                | 30.58         |
| Assurance chômage <sup>(3)</sup>                 | 6.48 %                | 58.63         |
| Sous-total coût employeur                        |                       | 994.84        |
| Aide forfaitaire au<br>01.01.2005 <sup>(1)</sup> |                       | - 433.06      |
| Coût employeur                                   |                       | 561.78        |
| Contribution solidarité<br>autonomie             | 0.30 %                | 2.71          |
| <b>Coût total</b>                                |                       | <b>997.55</b> |

SMIC horaire de 8,03

- (1) L'aide forfaitaire équivaut au montant de l'allocation de RMI garantie à une personne isolée sans déduction du forfait logement, soit 425,40 € au 1er janvier 2005. Elle est versée par l'Etat, via le CNASEA pour les ex-bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation de parent isolé (API). Elle est versée directement par le département à l'EPL par le département pour les ex-bénéficiaires du RMI
- (2) L'exonération des cotisations patronales porte uniquement sur la fraction de rémunération qui n'excède pas cotisations afférentes à la rémunération versée au salarié dans la limite du salaire calculé sur la base du SMIC et pour une durée de vingt six heures hebdomadaires
- (3) Choix du régime révocable

## Contrat d'accompagnement dans l'emploi

*Nombre d'heures : 20*

|                                             |                       |                   |
|---------------------------------------------|-----------------------|-------------------|
|                                             |                       |                   |
|                                             |                       |                   |
| <b>SMIC brut mensuel</b>                    | <b>86.67 h</b>        | <b>695.93 (1)</b> |
| <b>Charges salariales</b>                   |                       | <b>121.17</b>     |
| CRDS<br>(97 % du traitement brut)           | 0.50 %                | 3.38              |
| CSG<br>(97 % du traitement brut)            | 2.40 %                | 16.20             |
| CSG déductible<br>(97 % du traitement brut) | 5.10 %                | 34.43             |
| Assurance maladie                           | 0.75 % <sup>(3)</sup> | 5.22              |
| Assurance vieillesse                        | 6.75 %                | 46.98             |
| IRCANTEC                                    | 2.25 %                | 15.66             |
| <b>Salaire net</b>                          |                       | <b>574.07</b>     |
| <b>Charges patronales</b>                   |                       | <b>71.41</b>      |
| Assurance maladie <sup>(1)</sup>            |                       |                   |
| Assurance vieillesse <sup>(1)</sup>         |                       |                   |
| Allocations familiales <sup>(1)</sup>       |                       |                   |
| Accident du travail <sup>(1)</sup>          |                       |                   |
| FNAL                                        | 0.10 %                | 0.70              |
| IRCANTEC                                    | 3.38 %                | 23.52             |
| Contribution solidarité<br>autonomie        | 0.30 %                | 2.09              |
| Assurance chômage <sup>(4)</sup>            | 6.48 %                | 45.10             |
| Coût total                                  |                       | <b>767.34</b>     |

*N.B. : le CNASEA rembourse sur la base de 87 h, 769.70*

SMIC horaire de 8,03 €

(1) L'exonération des cotisations patronales porte sur les cotisations afférentes à la rémunération versée au salarié dans la limite du salaire calculé sur la base du SMIC, dans la limite de la durée légale du travail (article R.322-16-IV du code du travail).

(2) Hypothèse du choix de l'adhésion révocable (RAC)