

Face au plan social contre les collègues en contrats aidés : Mieux Vous connaître pour mieux vous défendre.

VOTRE SITUATION	
Sur quel type de contrat êtes-vous ? (CUI ou Emploi d'Avenir)	
Début du contrat aidé	
Fin prévue du contrat aidé	
Y avait-il un autre contrat aidé sur votre poste avant vous ? Si oui, depuis quand ?	
Vous a-t-on informé sur les conséquences possibles de la fin des renouvellements ?	

LE POSTE QUE VOUS OCCUPEZ	
Pour quelle direction travaillez-vous ?	
Dans quel service ?	
A quelle adresse ?	
Quelles fonctions exercez-vous (Fiche de poste) ?	
Avez-vous eu des formations ? Combien ?	

FIN DU CONTRAT ?	
Si votre contrat n'était pas renouvelé, quelles conséquences pour vous ? (logement, famille...)	
Avez-vous eu un accompagnement pour trouver un autre emploi ?	
Quelle conséquence pour le service auquel vous appartenez ? Peuvent-ils continuer à ouvrir l'équipement ? Qui va 'reprendre votre travail' ?	

CONTACT	
Nom	
Prénom	
SOI	
Tel	
Email	

Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

L'objectif affiché : l'accès durable à l'emploi des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'insertion. Ainsi, les agents ont le droit à des formations, et à un accompagnement par un tuteur pour votre bonne intégration et de contribuer à l'acquisition de compétences nécessaires à l'exécution du travail. C'est un contrat de droit privé ; d'une durée déterminée d'un an en général (6 mois au minimum), souvent sur au temps complet et au SMIC horaire.

Avant Aout 2017 : contrat renouvelable dans la limite maximale de 24 mois. Cette durée peut être portée jusqu'à 60 mois pour les personnes reconnues travailleurs handicapés, ou bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) et pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ou de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) qui ont atteint l'âge de 50 ans à la signature du contrat.

Attention ! Pour les plus de 58 ans avant la fin de contrat, il est possible de prolonger jusqu'à l'âge où ils peuvent faire valoir leur droit à partir en retraite à taux plein.

Depuis l'été 2017, les flous concernent les renouvellements des collègues en CUI CAE. Il n'est plus du tout sûr que l'Etat permettra à la Ville de les renouveler. A nous d'essayer que le maximum puissent l'être et qu'un vrai plan de déprécarisation concerne aussi tous les collègues en CUI-CAE, afin d'éviter le chômage...

Les Emplois d'Avenir

L'objectif affiché : l'emploi d'avenir est un contrat d'aide à l'insertion destiné *aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique*. Il comporte des engagements réciproques entre le jeune, l'employeur et les pouvoirs publics, susceptibles de permettre une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle.

Bénéficiaires : Les emplois d'avenir sont réservés aux jeunes remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- avoir entre 16 et 25 ans (ou 30 ans si travailleur handicapé),
- être sans emploi,
- avoir un niveau de formation inférieur au niveau IV de la nomenclature officielle (souvent appelé niveau bac),
- connaître de grandes difficultés d'insertion dans la vie active,
- totaliser au moins 6 mois de recherche d'emploi au cours des 12 derniers mois.

Durée du contrat : L'emploi d'avenir est un contrat de droit privé. Il est conclu pour une durée déterminée dans le public, au minimum d'1 an, et au maximum, renouvellements et prolongements inclus, de 3 ans.

Durée du travail : au minimum à 17h30 par semaine, au maximum à 35h par semaine.

Formation : Le jeune est placé en capacité d'effectuer un parcours de formation permettant d'acquérir des compétences professionnelles.

Au terme de l'emploi d'avenir, ce parcours de formation se concrétise par :

- une attestation de formation ou d'expérience professionnelle,
- une certification professionnelle reconnue,
- une validation des acquis de l'expérience (VAE).

NOUS CONTACTER : SYNDICAT-CGT-usnontitulaires@paris.fr