

## DIVISION FINANCIÈRE

DIFIN/10-483-493 du 01/02/2010

### CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

Destinataires : Chefs d'établissement et gestionnaires en EPLE

Affaire suivie par : Mme PARE - Tel : 04 42 91 72 88

J'appelle votre attention sur l'instruction DAF C1 N° 10-010 publiée ci-dessous, dont l'objet est de vous présenter les modalités de mise en œuvre du contrat unique d'insertion en référence au décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009.

Le CUI se substitue aux actuels contrats d'avenir (CAV) et contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE).

Le dispositif du nouveau CUI largement inspiré du dispositif actuel dans sa forme, prendra d'ailleurs l'appellation de CAE-CUI, il demeure un contrat de droit privé conclu en application des dispositions du code du travail.

Trois dispositions particulières devront être retenues :

1/ la nécessité de se tenir régulièrement informés des politiques locales notamment pour les taux de prise en charge de certains types de bénéficiaires.

2/ la modulation du temps de travail, élément de souplesse au regard des périodes de fermeture des EPLE

3/ le renforcement de l'aspect qualitatif du dispositif par l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat.

*Signataire : Martine BURDIN, Secrétaire Générale de l'Académie d'Aix-Marseille*



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ministère  
Éducation  
nationale

MINISTÈRE  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE

Paris, le **14 JAN. 2010**

Secrétariat général

Direction des  
affaires financières

Sous-direction  
de l'expertise statutaire,  
de la masse salariale et  
du plafond d'emplois

DAF C1

n° **10-010**

Affaire suivie par  
Maud Soulier  
01 55 55 39 73  
maud.soulier  
@education.gouv.fr

DAF C2

Affaire suivie par  
Sonja Dollemann  
01 55 55 32 70  
sonja.dolleman  
@education.gouv.fr

Sous-direction de  
l'enseignement privé  
DAF D2

Affaire suivie par  
Axelle Barrau  
01 55 55 16 85  
axelle.barrau  
@education.gouv.fr

...

Direction générale de  
l'enseignement  
scolaire

Service du budget et de  
l'égalité des chances

Sous-direction des  
moyens, des études et du  
contrôle de gestion

Bureau du programme « vie  
de l'élève » DGESCO B1-3  
n°2010-0020

Affaire suivie par  
Jeannine Allentin  
Téléphone  
01 55 55 15 06  
jeannine.allentin  
@education.gouv.fr

Le Ministre de l'Éducation nationale,  
Porte-parole du Gouvernement

à

Mesdames et messieurs les recteurs d'académie

Mesdames et messieurs les inspecteurs d'académie,  
directeurs des services départementaux  
de l'éducation nationale

*A l'attention de mesdames et messieurs les référents  
« contrats aidés »*

**Objet : Contrat unique d'insertion**

**Réf : Décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion**

La présente instruction a pour objet de vous présenter les modalités de mise en œuvre du contrat unique d'insertion (CUI), créé par la loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active (RSA) et réformant les politiques d'insertion. Ces dispositions concernent tous les contrats dont le financement de la part employeur est assuré via une subvention du ministère de l'éducation nationale.

Le CUI substitue un contrat unique aux actuels contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et contrats d'avenir (CAV). Ce nouveau contrat, dont l'appellation CAE a été conservée pour le secteur non marchand<sup>1</sup>, est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010, concomitamment à l'extinction du dispositif du CAV et du CAE (dans sa forme actuelle). Il est régi par les articles L. 5134-19-1 à L. 5134-34 et D. 5134-14 à R. 5134-50 du code du travail.

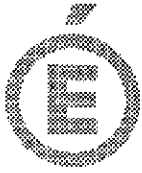
Pour les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, l'entrée en vigueur de ce dispositif doit intervenir **au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2011**, conformément à l'article 29 de la loi du 1<sup>er</sup> décembre 2008. Jusqu'à cette date, les dispositifs actuels continuent de s'appliquer.

Le dispositif du futur CAE-CUI est, sur la forme, largement inspiré du dispositif actuel : il s'agit d'un contrat de droit privé conclu en application des dispositions du code du travail. L'embauche en CAE-CUI est conditionnée par la conclusion préalable d'une convention

<sup>1</sup> Pour plus de clarté, ce nouveau contrat est désigné sous le terme « CAE-CUI » dans la présente note, bien que le code du travail le désigne sous le nom de CAE.

CPI : DAF A – DAF C2  
DGEFP

PJ : Instruction DGEFP n° 2009-42 du 5 novembre 2009 relative à l'entrée en vigueur du CUI au 1<sup>er</sup> janvier 2010



associant l'employeur, le bénéficiaire et le prescripteur (l'Etat ou le département si le bénéficiaire est titulaire du RSA financé par le département). Le salarié perçoit une rémunération égale au salaire minimum de croissance (SMIC). Enfin, le CAE-CUI donne lieu à une participation financière de l'Etat (ministère chargé de l'emploi) et/ou du département, dans la limite totale de 95% du SMIC, le ministère de l'éducation nationale prenant en charge le coût complémentaire nécessaire au financement total du contrat. La participation financière de l'Etat est déterminée par un arrêté du préfet de région (articles L. 5134-30-1 et D. 5134-41 du code du travail).

Néanmoins, ce nouveau dispositif contient plusieurs innovations, présentées ci-après, sur lesquelles votre attention est appelée.

### **Principales caractéristiques du CAE-CUI**

- **bénéficiaires** : le CAE-CUI s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi (article L. 5134-20 du code du travail). Ce champ recouvre les actuels bénéficiaires des CAE et des CAV, c'est-à-dire, respectivement, les publics éloignés de l'emploi et les bénéficiaires de minima sociaux<sup>2</sup>.

- **nature du contrat** : le CAE-CUI est conclu soit à durée déterminée (CDD), soit à durée indéterminée (CDI), ce qui constitue une innovation. Néanmoins, la possibilité pour le ministère de l'éducation nationale de recruter des agents en contrat aidé à durée indéterminée doit être **écartée**, compte tenu notamment des modalités de financement de ces contrats.

- **durée hebdomadaire de travail** : la durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un CAE-CUI ne peut être inférieure à 20 heures<sup>3</sup>. Le ministère de l'éducation nationale a fait le choix de maintenir la durée hebdomadaire de référence des CAE-CUI à **20 heures**, comme dans le dispositif du CAE actuel.

**La possibilité de moduler le temps de travail sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale**, a été introduite dans le code du travail (article L.5134-26). Cette possibilité de moduler le temps de travail, qui s'inspire du régime du CAV, constitue une innovation par rapport au CAE actuel, et présente de nombreux avantages au regard des périodes de fermeture des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) durant les vacances scolaires. La modulation du temps de travail doit **figurer au contrat**.

Par ailleurs, l'arrêté du préfet de région qui détermine le taux de prise en charge de l'Etat des CAE-CUI peut, le cas échéant, limiter cette prise en charge à une durée hebdomadaire maximale de travail des agents. Le préfet peut également choisir d'instituer un plafond hebdomadaire à la prise en charge Etat, en fonction de la catégorie à laquelle appartient le salarié (voir *infra*). Dans ces conditions, il vous est possible, **pour des besoins exceptionnels**, d'augmenter la durée hebdomadaire de travail des agents que vous employez sous CAE-CUI, **dans la stricte limite de ce que prévoit l'arrêté du préfet de votre région, comme dans le régime actuel**<sup>4</sup>. J'appelle tout particulièrement votre attention sur le respect de cette dernière consigne, car tout dépassement de la durée hebdomadaire prise en charge par l'Etat serait intégralement à la charge du ministère de l'éducation nationale.

<sup>2</sup> Revenu de solidarité active (RSA), allocation solidarité spécifique (ASS), allocation parent isolé (API) et allocation adulte handicapé (AAH).

<sup>3</sup> Comme le CAE actuel ; le CAV a une durée hebdomadaire de travail de 26 heures.

<sup>4</sup> Instruction DAF C1 n° 09-249 du 14 mai 2009.



- durée du contrat : dans le cas d'un CDD, le contrat est conclu pour une **durée minimale de 6 mois** (article L. 5134-25 du code du travail), et renouvelable dans la limite d'une **durée totale de 24 mois**. Votre attention est appelée sur la différence avec le régime précédent : les CAV étaient en effet conclus pour une durée maximale de 36 mois.

La durée maximale d'un CAE-CUI peut être portée à **60 mois** pour les salariés âgés de 50 ans et plus et bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'allocation temporaire d'attente (ATA), de l'AAH ou reconnus travailleurs handicapés (article L. 5134-25-1 du code du travail). Cette condition d'âge est désormais satisfaite dès lors que le salarié a atteint l'âge de 50 ans à l'échéance de la durée maximale de la convention (article R.5134-33 du code du travail). Elle ne s'apprécie donc plus à la date de signature de la convention initiale comme pour le CAV actuel. A titre dérogatoire, le contrat de travail peut également être prolongé en vue de permettre d'achever une action de formation, jusqu'au terme de cette action (article L. 5134-25-1 du code du travail).

S'agissant plus particulièrement de la question du renouvellement des contrats en cours, aucun CAE ni CAV ne peut être conclu depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Dans ces conditions, le titulaire d'un CAE ou d'un CAV qui, postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2010, peut prétendre à un renouvellement de son contrat pourra, le cas échéant, se voir proposer une convention initiale de CAE-CUI, d'une durée qui devra prendre en compte la durée du précédent contrat (voir annexe 1 de l'instruction DGEFP du 5 novembre 2009 ci-jointe).

Par ailleurs, les agents actuellement en CAE ou CAV dont le contrat est renouvelé postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2010 devront se voir proposer une durée hebdomadaire de travail **identique** à celle actuellement pratiquée, afin qu'il n'y ait aucune perte de rémunération à la faveur du passage au nouveau régime. Concrètement, les titulaires d'un CAV renouvelés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 devront se voir proposer une durée hebdomadaire de travail de 26 heures.

Vous veillerez à la mise en œuvre de l'ensemble de ces instructions, en collaboration avec vos partenaires des services locaux de l'emploi.

### **La convention annuelle d'objectifs et de moyens**

Le nouveau dispositif met en place un circuit de décision et de gestion spécifique pour les contrats conclus avec des bénéficiaires du RSA. En effet, préalablement à la conclusion d'un CAE-CUI avec un bénéficiaire du RSA, une **convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM)**, doit être signée entre le département et l'Etat (article L. 5134-19-1 du code du travail). Cette convention doit préciser :

- le nombre prévisionnel de conventions individuelles conclues au titre de l'embauche de bénéficiaires du RSA,

- les modalités de financement des conventions individuelles et **les taux d'aide applicables localement** (voir infra).

Vos services doivent se tenir informés du contenu de cette convention, afin que le pilotage du dispositif par les académies et les inspections académiques puisse, dans toute la mesure du possible et dans le respect des contingents attribués, répondre aux politiques décidées localement.

### **Aide financière à l'employeur**

Les modalités de financement du nouveau CAE-CUI sont déterminées en fonction de la qualité du bénéficiaire du contrat.



Dans le cas d'un bénéficiaire du RSA :

- le département financera l'aide à l'employeur à hauteur de **88 % du RSA garanti à une personne isolée, soit 400,07€ mensuels au plus** (article L. 5134-30-2 et article D. 5134-41 du code du travail). Le département a la possibilité de **majorer cette participation**, en fonction des critères suivants : catégorie et secteur d'activité de l'employeur, actions prévues en matière de formation et difficultés d'accès à l'emploi rencontrées par les salariés (article L. 5134-30 du code du travail). Les conditions de cette majoration, à la charge du département, sont prévues dans la convention annuelle d'objectifs et de moyens ;
- l'Etat financera le reste à charge pour l'employeur **dans la limite de ce que prévoit l'arrêté du préfet de région.**

En toute hypothèse, au sein d'une même académie, **les taux de prise en charge sont donc susceptibles de varier d'un département à un autre**, en fonction des politiques décidées par les présidents des conseils généraux.

A noter que le département a désormais également la possibilité de prendre en charge la totalité du financement du contrat, dans la limite de 95% du SMIC<sup>5</sup>.

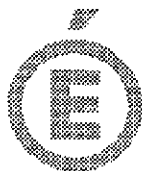
S'agissant des bénéficiaires qui ne perçoivent pas le RSA : sur le modèle de ce qui existe actuellement pour le CAE, l'aide financière résultera d'un **pourcentage de prise en charge appliqué au SMIC dans la limite de 95 %, fixé par arrêté du préfet de région** (articles L. 5134-30-1 et R. 5134-42 du code du travail). Ce taux pourra également être modulé, par le préfet, en fonction des critères suivants : catégorie et secteur d'activité de l'employeur, actions prévues en matière de formation, conditions économiques locales et difficultés d'accès à l'emploi rencontrées par les salariés (article L. 5134-30 du code du travail). A noter que le ministère de l'emploi a maintenu, pour l'année 2010, le taux actuel de prise en charge des CAE à hauteur de 90 %.

J'appelle votre attention sur l'importance qui s'attache à la connaissance, par vos services, du contenu de l'arrêté du préfet de votre région, notamment en ce qui concerne les éventuelles majorations des taux de prise en charge.

**S'agissant du paiement de l'aide à l'employeur**, le nouveau dispositif prévoit que l'agence de services et de paiement (ASP) est reconduite dans sa mission d'assurer le calcul et le paiement de l'aide **pour le compte de l'Etat**. En revanche, le département a la possibilité de mandater un autre organisme que l'ASP pour le versement de sa participation financière lorsqu'il s'agit d'un contrat conclu avec un bénéficiaire du RSA (par exemple la caisse d'allocations familiales ou la mutuelle sociale agricole). A ce stade, aucune indication ne peut être donnée sur les orientations que les départements vont souhaiter donner au dispositif du CAE-CUI en faveur des bénéficiaires du RSA. Il vous appartient donc, en relation avec les services locaux de l'emploi, de vous tenir informé des décisions et des politiques mises en œuvre localement.

Votre attention est appelée sur les **modalités de reversement des aides perçues dans le cas de suspension ou de rupture du contrat de travail** (articles R. 5134-44, R. 5134-45 et R. 5134-47 du code du travail). Ces modalités sont identiques à celles qui prévalaient pour le CAE. La plus grande vigilance doit être observée par les EPLE employeurs et mutualisateurs sur cette question.

<sup>5</sup> Compte tenu du coût financier et de l'absence de contrepartie, cette possibilité devrait, en toute hypothèse, être peu utilisée par les départements.



### **Modalités de gestion et de paye**

Sur un plan pratique, les processus de gestion des contrats aidés ainsi que les modalités de versement des subventions de l'ASP aux établissements demeurent identiques à ceux actuellement en vigueur. Des imprimés de prise en charge complémentaire à adresser à l'ASP ont été créés pour le CAE-CUI. Ces imprimés sont quasiment identiques à ceux en vigueur pour les CAE.

Du point de vue des applications de paye, en particulier GOSPEL, les modalités de versement des rémunérations doivent être effectuées selon **les modalités applicables aux anciens CAE** (qu'il s'agisse d'une personne nouvellement recrutée ou d'un ancien bénéficiaire d'un CAE ou CAV).

### **Renforcement de l'accompagnement des salariés**

Désormais, le prescripteur du contrat (Etat ou département s'il s'agit d'un bénéficiaire du RSA) doit désigner au sein de ses services un **référént** chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion du salarié (article R. 5134-37 du code du travail) ; cette obligation n'existait jusqu'à présent que pour les CAV.

Par ailleurs, dès la conclusion de la convention individuelle, l'employeur doit désigner un **tuteur** « parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction » (article R. 5134-38 du code du travail).

Ce tuteur, qui doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans, est chargé d'aider et informer le salarié, de contribuer à l'acquisition de savoir-faire, d'assurer la liaison avec le référént mentionné ci-dessus et enfin de participer à l'élaboration de l'attestation d'expérience professionnelle remise au salarié à l'issue de son contrat. Compte tenu des missions qui lui incombent, ce tuteur semble devoir être désigné au niveau de l'employeur direct (EPLÉ ou école, selon le cas). Le ministère chargé de l'emploi diffusera des instructions plus précises sur le rôle du tuteur ultérieurement.

Le nouveau dispositif met donc l'accent sur l'aspect **qualitatif** de l'accompagnement des salariés, ce qui s'inscrit dans la logique de mise en œuvre des **conventions régionales tripartites** (DRTEFP, rectorat et site régional de Pôle Emploi), qui formalisent la collaboration et les partenariats de l'ensemble des acteurs locaux en matière de formation. Il vous est rappelé à ce propos que l'instruction DGESCO B1-3 n° 09-522 du 20 octobre 2009 vous demandait d'une part de renouveler, avec vos partenaires, les conventions arrivées à leur terme, et, d'autre part, de dresser un bilan des actions engagées au titre de l'année scolaire 2008-2009<sup>6</sup>.

Par ailleurs, **la prolongation du contrat de travail** est subordonnée à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat en vue de favoriser l'insertion durable du salarié (article L. 5134-23-2). La demande de prolongation du contrat, déposée par l'employeur auprès de l'Etat (ou auprès du département s'il s'agit d'un bénéficiaire du RSA), doit être **motivée** et accompagnée d'une **attestation d'expérience professionnelle** et d'une **liste des actions de formation envisagées** (article R. 5134-31 du code du travail). Actuellement, aucune obligation de ce type ne s'impose à l'employeur qui souhaite renouveler un CAE ou un CAV. Les actions de formation en faveur des salariés embauchés en CAE-CUI doivent donc être encouragées et développées.

<sup>6</sup> Ce bilan doit être adressé au bureau DGESCO B1-3.



6 / 6

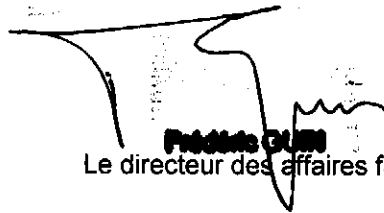
Au final, votre attention est particulièrement appelée sur les points suivants :

- la nécessité, pour vos services, de se tenir régulièrement informés des politiques décidées localement, à travers les conventions d'objectifs et de moyens et les arrêtés des préfets de région, notamment en ce qui concerne les contrats signés avec des bénéficiaires du RSA et les taux de prise en charge ;
- la modulation du temps de travail, qui apporte davantage de souplesse au dispositif, et qui doit permettre de répondre à vos besoins en termes de temps de travail effectif des agents ;
- le renforcement de l'aspect qualitatif du dispositif.

\*\*\*

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

**Le Directeur des Affaires Financières,**



**Frédéric GUIN**  
Le directeur des affaires financières



**Jean-Michel BLANQUER**  
Le directeur général de l'enseignement  
scolaire