



focus – CUI / CAE et formation professionnelle

*L'information donnée ici est de premier niveau.
Nous vous invitons vivement à prendre contact avec Pôle emploi ou votre OPCA (AFDAS, Uniformation...) pour présenter votre cas particulier et prendre connaissance de détails techniques supplémentaires*

www.afdas.com
www.uniformation.fr
culture-spectacle.69@pôle-emploi.fr
ou pôles emploi spectacle à Lyon
T. 04 72 73 70 80
Voir également Pôle-emploi culture et spectacle à Grenoble, Saint-Etienne, Valence

Créé par la loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008, le Contrat unique d'insertion (CUI) est entré en vigueur au 1er janvier 2010.

Le Contrat unique d'insertion-contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) constitue une déclinaison pour le secteur non-marchand, tandis que les contrats du secteur marchand sont nommés CUI-CIE.

Les informations ci-dessous concernent uniquement les CUI-CAE.

Objectif du CUI-CAE et conséquences

Le CUI se donne pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

> à cette fin il comporte des actions d'accompagnement professionnel

> il peut, afin de développer l'expérience et les compétences

du salarié, prévoir, par avenant une période d'immersion auprès d'un autre employeur.

Supports du contrat

Le CUI-CAE donne lieu à deux supports
- **le contrat de travail** de droit commun (avec quelques aménagements) signé par l'employeur et le salarié ; un contrat de droit privé soit à durée déterminée (CDD), soit à durée indéterminée (CDI).

- **la convention individuelle** signée par l'employeur, le bénéficiaire (=salarié), le prescripteur (Pôle emploi ou autre organisme). La convention individuelle est conclue sur la base d'un formulaire réglementaire (CERFA n° 13998*01) disponible sur le site du ministère du Travail.

Les deux documents sont inter-dépendants et autonomes : un contrat de travail peut être signé en CDI et une convention individuelle être signée sur 6 mois.

La programmation du suivi d'une **formation qualifiante** peut permettre la signature d'une première convention de 12 mois alors qu'en général cette première convention est fixée à 6 mois.

Quelles sont les actions d'accompagnement professionnel ?

La **convention individuelle** fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi recrutée.

Elle prévoit des actions formatives, des sessions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation de son projet de professionnalisation.

Les actions de formation sont comprises ici comme devant être :

- > intégratives (adaptation au poste de travail)
- > vecteur de promotion (développement de compétences)

Elles sont d'abord prévues et mises en œuvre en interne et peuvent être complétées par des formations suivies à l'extérieur, dans un organisme de formation ou par immersion dans une autre entreprise. Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail et en dehors de celui-ci.

Pour accompagner le projet professionnel, plusieurs personnes doivent et peuvent encadrer le salarié. La convention individuelle prévoit au minimum la désignation d'un référent et d'un tuteur.

Tuteur

Au regard de la taille et de la structuration des petites associations culturelles, le tuteur sera toujours une personne permanente ou un membre du bureau. En revanche, l'apprentissage au sein de l'entreprise pourra être réalisé par d'autres permanents ou même des intermittents.

Référent

Un référent, désigné par l'autorité signataire de la convention individuelle en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion, est chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié. Dans le cas où ce salarié est bénéficiaire du RSA, ce référent peut être le référent unique chargé de son accompagnement social et professionnel.

Tableau des cadres de financement accessibles aux personnes embauchées en CUI-CAE

cadres de financement	possibles pour des personnes en CUI-CAE	observations
plan de formation de l'entreprise	oui	Ouverture des droits dès les premiers jours du contrat de travail. Taux plafonné voir avec votre OPCA
plan de formation de la branche	oui	Ouverture des droits dès les premiers jours du contrat de travail. Taux plafonné voir avec votre OPCA
période de professionnalisation	oui	Dans la mesure où la formation est supérieure ou égale à 80 heures Taux plafonné voir avec votre OPCA Mais une prise en charge plus importante pour une formation diplômante
CIF CDI	oui	
CID CDD	non pour le Fongecif oui pour l'AFDAS à vérifier auprès de votre OPCA	
DIF	oui	Soit l'individu ouvre ses droits pendant son contrat, soit il demande la portabilité le DIF est de 21 heures par an pour un temps plein, au prorata dans les autres cas
contrat de professionnalisation		Suite à un contrat CUI-CAE, les salariés sont un public prioritaire dans le cadre des contrats de professionnalisation

Les aides pour l'employeur

Les aides financières sont modulées en fonction

- de la catégorie et du secteur d'activité de l'employeur
- des actions prévues en matière d'accompagnement professionnel et des actions visant à favoriser l'insertion durable du salarié
- des conditions économiques locales
- des difficultés d'accès à l'emploi antérieurement rencontrées par le salarié.

Le montant de l'aide ne peut excéder 95 % du montant brut du SMIC par heure travaillée.

Durée

Sa durée minimale est de 6 mois. Sa durée maximale totale est de 24 mois, renouvellement compris. L'indemnité de précarité n'est pas due en fin de contrat.

Il peut s'agir d'un temps partiel ou d'un temps complet. Dans le cas d'un temps partiel, la durée hebdomadaire ne peut pas être inférieure à 20 heures (sauf cas exceptionnel et travailleurs handicapés)

le montant maxi de l'aide de l'Etat est actuellement de 105% pour certains publics (les personnes en aménagement de peine etc, et les bénéficiaires d'un atelier ou chantier d'insertion), il n'y a plus de prise en charge à 95%, le maxi est à 90% : les taux de prise en charge et les publics ad hoc sont définis par arrêté préfectoral (le dernier remonte au 22/07/10)

La durée de 24 mois n'est jamais donnée au démarrage. Elle est soumise à un **bilan des actions réalisées dans une première période de contrat** en matière d'accompagnement et de formation (actions d'aide à la prise de poste, de remise à niveau, d'acquisition de nouvelles compétences et de formation qualifiante).

Rémunération

La rémunération est au minimum égale au SMIC horaire en vigueur

Effectif

Le bénéficiaire n'est pas pris en compte dans le calcul de l'effectif, sauf pour l'application de la tarification des risques d'accidents du travail et de maladie professionnelle.