



FSU HERAULT
Maison des syndicats
474 av Henri II de
Montmorency – 34 000
Montpellier
(tramway Léon Blum)



Raymond MARTIN
Coordinateur académique MONTPELLIER

Syndicat National des Enseignements de
Second Degré - Section académique de
Montpellier (S3)

snes34.martin@orange.fr
Permanence et permanence téléphonique
04 67 15 58 52 chaque lundi : 10 h à 12 h

CONTRATS AIDES

Bulletin Spécial

N° 1 Septembre 2 007 2 €

publié par le SNES Montpellier

SNES Montpellier

Enclos des Lys B, 585, rue de l'Aiguelongue
34 090 Montpellier

Tél : 04 67 54 10 70

e-mail : s3mon@snes.edu

site Internet : www.montpellier.snes.edu

CPPAP

n° 1 111 S 05 907

Directeur de publication :
Bernard DUFFOURG



SOMMAIRE

| | |
|---|--------|
| • Editorial | p. 1 |
| • Normes juridiques | p. 2 |
| • Historique | p. 2 |
| • 1 ^{er} degré, une situation à part | p. 2 |
| • Demandeurs d'emploi ? | p. 2/3 |
| • Formation | p. 3 |
| • Validation des acquis de l'exp. | p. 3 |
| • Durée des contrats | p. 3 |
| • Renouvellement des contrats | p. 3 |
| • Temps de travail | p. 3/4 |
| • Prime de 1 000 € | p. 4 |
| • Indemnisation chômage | p. 4/5 |
| • Accident du travail | p. 5 |
| • Arrêt maladie | p. 5 |
| • Congé pour enfant malade | p. 5 |
| • M.G.E.N. | p. 5 |

| | |
|-------------------------------|-----------|
| • Rupture du contrat aidé | p. 5 |
| • Droits syndicaux | p. 5 |
| • Aide pour la garde d'enfant | p. 5 |
| • Congés payés | p. 5/6 |
| • Actualités Syndicales | p. 6 |
| • Modèles de lettres | p. 7 et 8 |
| • Bulletin d'adhésion | p. 9 |

EDITORIAL

Nous avons mené avec le SNUIPP plusieurs réunions d'informations à destination des contrats aidés (Montpellier, Sète et Béziers) en juin, dès les premières menaces. La bataille pour les personnels employés dans l'Education Nationale et les Collectivités par le biais de contrats aidés (CAV et CAE) s'avère long et difficile, or nous sommes pressés par le temps puisque une partie des personnels concernés se retrouve sans emploi, les premiers contrats se terminant à la fin du mois de juin 2007.

La lutte que nous souhaitons mener s'oriente dans trois directions :

- en direction des personnels même, **pour les aider à s'organiser**, à adopter une culture syndicale qui leur permet de se protéger eux-mêmes, en comprenant en même temps que leur situation précaire n'est qu'une forme déguisée de pérennité ;
- en direction des employeurs pour les aider à comprendre le malaise d'un corps conscient d'être surexploité, mais aussi pour les contraindre à respecter les droits de ces personnels ;

- en direction des politiques pour leur faire mesurer l'ampleur du désastre social dont ils sont – qu'ils le veulent ou non – responsables, puisqu'ils participent à la gestion du pays et à l'élaboration de ses lois.

Ce bulletin témoigne d'un premier pas dans la reconnaissance de ceux qui se sentaient sans droit. Puisse-t-il contribuer à faire qu'ils retrouvent la place qu'ils semblaient ne pas avoir dans la société. En effet, pour exister dans la société, il faut se sentir reconnu, il faut se sentir des droits.

A ceux auxquels on répète inlassablement qu'ils doivent tout à ceux qui leur donnent un travail, à eux qui n'en avaient pas,
A ceux qui n'ont que les miettes de la société, et qui essuient le mépris de nantis arrogants,
Nous disons bienvenue dans le syndicat, votre famille !

Raymond MARTIN
Coordinateur Académique SNES Montpellier

CONTRATS AIDES : NORMES JURIDIQUES

Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 (JO n°15 du 19/01/05)
Décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 relatif aux CAV
Décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux CAE
Circulaire du 3 avril 2006
Accord cadre entre l'E.N et l'ANPE du 22.06.2006
Note d'orientation du 21/12/2006 relative à la programmation 2007 des contrats aidés.

HISTORIQUE

2005

Dans le cadre du plan d'urgence en faveur de l'emploi, le MENESR abandonne l'appellation CES, CEC ... pour instaurer un nouveau type de contrat, tout aussi précaire que les précédents, le contrat aidé. C'est alors la transformation d'environ 45 000 contrats de diverses appellations en 45 000 contrats aidés (à compter du 1^{er} janvier 2006 dans l'hexagone et à compter du 1^{er} février 2006 dans les DOM-TOM) principalement employés à l'E.N.

2006

Volonté politique d'accroître de manière significative ces contrats dans les EPLE et de procéder notamment au recrutement de 3 000 contrats aidés en substitution aux assistants d'éducation et de mettre en œuvre un programme de recrutement de 50 000 contrats d'avenir dans les écoles primaires pour la rentrée 2006

QUELQUES DONNEES CHIFFREES

La Direction Générale de l'Emploi donnait les effectifs suivants en EPLE et dans les écoles :

- 4 123 CES/CEC
- 2 446 CAV
- 36 791 CAE

Soit 43 360 salariés. 14 000 d'entre eux relèvent depuis le 1^{er} janvier 2006 des collectivités territoriales suite au transfert des personnels TOS. Le Ministère de la Cohésion Sociale en mars 2006 dénombrait 188 507 contrats aidés sur le territoire métropolitain.

1^{ER} DEGRE, UNE SITUATION A PART

(Circulaire du 3/04/2006 et accord cadre du 22/06/2006)

La volonté gouvernementale est d'implanter un contrat d'avenir dans chaque école pour une durée dérogatoire (24 mois dans le 2^e degré) de 10 mois pour couvrir la période du 1^{er} septembre 2006 au 30 juin 2007, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L322.4.11 du code du travail.

Les contrats aidés exerçant dans les écoles sont recrutés par l'EPLE qui en assure la gestion administrative et la rémunération.

En principe, seuls les bénéficiaires des minimas sociaux versés par l'Etat (ASS, API et AAH) ou les bénéficiaires du RMI dans les départements où le CNASEA verse l'intégralité des aides pour la prise en charge de la rémunération (activation de l'allocation et financement de l'Etat) peuvent prétendre à ce type d'emploi.

Toutefois, dans le cas d'un nombre insuffisant de titulaires de minimas sociaux susceptibles de correspondre aux profils recherchés, les préfets sont autorisés, après accord des Inspecteurs d'Académie, à déroger localement à cette disposition, afin de permettre la réussite des opérations de recrutement. Ils assurent une assistance administrative aux directeurs d'école en exerçant des fonctions administratives, de logistique et de fonctionnement de l'école. Ils peuvent être amenés à accompagner des élèves sous l'autorité du directeur ou du maître de classe.

DEMANDEURS D'EMPLOI OU ASSIMILES FONCTIONNAIRES ? (accord cadre du 22/06/2006)

Le contrat aidé est un **contrat de droit privé** passé en application de l'art L122-2 du code du travail. Par conséquent les règles de droit privé ainsi que celles

de la sécurité sociale leurs sont applicables. En aucun cas ces salariés ne sont considérés comme des fonctionnaires.

Par contre, comme le prévoit le plan de cohésion sociale les recrutements de la programmation 2006 s'inscrivent dans une démarche de professionnalisation adaptée en vue de permettre aux bénéficiaires d'accéder à une réinsertion durable dans un emploi de droit commun au plus tard à l'échéance de leurs contrats.

A cet effet, **ces salariés sont nécessairement inscrits en catégorie 5 sur la liste des demandeurs d'emploi et doivent faire l'objet d'un suivi assuré par l'ANPE.**

Remarque : l'absence de transmission du contrat au salarié, pour signature, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche entraîne la requalification du CDD en CDI (arrêt de la cour de cassation)

FORMATION (accord cadre du 22/06/2006)

L'EPLÉ employeur, compte tenu de son statut, n'est pas soumis au code du travail (art L950-1) quant aux règles de financement de la formation.

Toutefois, les établissements et services déconcentrés du MEN (IA, rectorat) assurent une formation préqualifiante aux personnes recrutées sur des emplois vie scolaire par une adaptation à l'emploi, un accompagnement ou une offre de stage (plan académique de formation) auxquels le réseau des GRETA peut contribuer. A la charge de l'ANPE, le bénéficiaire du contrat aidé peut également établir un bilan de compétences.

La nature des actions d'accompagnement et de formation de l'intéressé doit être prévue au contrat conformément aux articles R 322.16-2 et R322.17-5.

Les actions de formation sont organisées pendant ou hors du temps de travail dans la limite de la durée légale du travail (2006/2007 1 157 H cav et 890 H cae). Elles ne donnent pas lieu à rémunération.

En complément l'offre de formation locale, des collectivités territoriales, doit être mobilisée chaque fois que possible

VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

Le contrat d'avenir donne obligatoirement lieu à l'établissement d'une attestation de compétence qui pourra être prise en compte dans le cadre d'une démarche de VAE. Malheureusement, aucune

disposition dans ce sens n'a été prise pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi.

Remarque : Une cellule nationale est chargée du suivi de la mise en œuvre de l'accord cadre du 22/06/2006 en vue d'identifier les éventuelles difficultés et d'y apporter les solutions appropriées.

Des bilans d'étape devaient être établis, un au 15 septembre et l'autre au 31 décembre 2006.

Une évaluation du système mis en place devrait être réalisée au 30/06/2007.

Au niveau local, les responsables compétents déterminent les modalités d'un suivi permanent. Un bilan de leur action pourra être présenté devant la cellule départementale de suivie des contrats aidés placée auprès du Préfet.

DUREE DES CONTRATS ET NOUVELLES CONVENTIONS AU 1^{er} JANVIER 2007 (note d'orientation du 26/12/2006)

Prévision de 20 000 nouveaux recrutements au niveau national (60 % de CAE et 40 % de CAV).

La durée du contrat est désormais de 6 mois. Les salariés pourront participer aux activités prévues dans les établissements pendant la période estivale (vacances d'été). A défaut, il appartient à l'employeur d'étudier les possibilités de les inscrire à des formations pendant cette période estivale.

RENOUVELLEMENT DES CONTRATS (note d'orientation du 26/12/2006)

La note d'orientation prévoit la stabilisation des effectifs employés au 31/12/2006 par les EPLE. Par conséquent, le renouvellement des dits contrats se fera jusqu'à épuisement des droits ouverts (24 mois pour les CAE et de 36 mois pour les CAV). Le renouvellement pourra s'effectuer sur la base de la durée de référence de 6 mois. En tout état de cause, la durée initiale du contrat doit être respectée. En conséquence, la durée du contrat renouvelé pourra être supérieure à 6 mois.

Un mois avant la date de renouvellement, l'ANPE recevra ces agents pour examiner les opportunités d'insertion professionnelle et donc les possibilités de sortir du dispositif des contrats aidés.

TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail est **annualisé (sauf dispositions contraires au contrat)** et correspond, pour l'année scolaire 2006-2007 (du 1^{er} septembre au 31 août),

déduction faite des jours fériés à **1 157 heures pour les CAV et 890 heures pour les CAE**.

Le temps de travail hebdomadaire est basé sur 20 heures pour les CAE et 26 heures pour les CAV.

Toutefois, une modulation est possible dans la limite de 10 % pour les CAE soit 2 heures hebdomadaire et peut aller jusqu'au tiers pour les CAV soit 8 h 40 par semaine. La rémunération est alors lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire de référence.

La pause déjeuner ainsi que les autres pauses sont considérées comme du temps travaillé (art L212-4 du code du travail) par conséquent elles ne sont pas déductibles du temps de travail.

LA PRIME DE 1 000 EUROS

Le **décret du 29/08/2005** institue une **prime exceptionnelle de retour à l'emploi**.

Cette prime de 1 000 euros est versée si le contrat aidé répond à 3 conditions cumulatives suivantes :

- être bénéficiaire de l'API, de l'ASS ou du RMI
- avoir été inscrit comme demandeur d'emplois pendant au moins douze mois entre le 1^{er} mars 2004 et le 1^{er} septembre 2005
- avoir repris une activité professionnelle entre le 1^{er} septembre 2005 et le 31 décembre 2006.

Cette prime est due à compter de la fin du 4^e mois suivant l'embauche. Elle est versée par l'organisme chargé du versement du RMI, de l'API ou de l'ASS. Cette prime est incessible est insaisissable. Les **recours** pour paiement de la prime se prescrivent par **2 ans**, et s'effectuent auprès du préfet et du tribunal administratif. L'organisme qui aurait indûment payé cette prime dispose du même délai de recours pour recouvrer sa créance. Toutefois, cette dernière est réduite ou annulée en cas de précarité de la situation du débiteur.

La loi du 23 mars 2006 et le décret d'application du 29 septembre 2006 entré en vigueur le 1^{er} octobre 2006 modifient le décret de 2005 comme suit :

Ces textes instaurent une **prime de retour à l'emploi ainsi qu'une prime forfaitaire**.

Modifications apportées quant à l'instauration de la prime de retour à l'emploi :

- Etre bénéficiaire de l'allocation RMI, de l'ASS ou de l'API
- Exercer une activité professionnelle pendant quatre mois consécutifs
- Effectuer au moins 78 heures par mois.

Dans le cas d'un CDD de plus de six mois, la prime est, à la demande de l'intéressé, versée par anticipation dès la fin du 1^{er} mois de travail.

Les bénéficiaires de l'ASS, de l'API ou du RMI qui reprennent une activité d'une durée de travail au moins égale à 78 heures mensuelles, cumulent pendant les trois 1^{er} mois d'emploi leur allocation et les revenus de leur travail. Ensuite, du 4^e mois au 12^e mois, les allocataires de l'ASS, de l'API ou du RMI perdent leur allocation s'ils travaillent au moins 78 heures par mois.

La prime de retour à l'emploi ne peut être accordée à une personne ayant reçu la prime exceptionnelle de retour à l'emploi qu'après un délai de 18 mois courant à compter du 1^{er} jour d'emploi.

Modifications apportées quant à l'instauration de la prime forfaitaire :

Les CAV ne peuvent pas prétendre à cette prime. Elle n'est pas non plus servie aux CAE qui ne percevaient pas de minimas sociaux avant leur entrée en CAE. Elle n'est donc due qu'aux CAE bénéficiaires du RMI, de l'ASS ou de l'API dans les conditions suivantes :

- bénéficiaires de l'ASS : 150 euros
- bénéficiaires du RMI : 150 euros pour une personne seule et 225 euros pour un couple ou un allocataire ayant des personnes à charge
- bénéficiaires l'API : 225 euros

Cette prime n'est pas imposable. Elle est due du 4^e au 12^e mois.

PRIMES FORFAITAIRES ET PRIME DE 1000 EUROS SONT DANS DE NOMBREUX DEPARTEMENTS VERSEES PAR LES CAF

CONCLUSION : TOUT CONTRAT CONCLU AVANT LE 01/10/ 2006 EST REGLEMENTE PAR LE DECRET DU 29/08/2005 ET LES CONTRATS CONCLUS A PARTIR DU 01/10/2006 SONT REGIS PAR LA LOI DU 23/03/2006 ET LE DECRET DU 29/09/2006.

INDEMNISATION AU TITRE DU CHOMAGE

2 CONDITIONS CUMULATIVES pour être indemnisé par l'ASSEDIC :

- L'EPLÉ doit avoir adhérer au régime d'assurance chômage révocable (RAC) conformément à la note de service du MENESR/DAFC2 du 5 octobre 2005.

Toutes les EPLE devaient y être affiliés, au plus tard, le 1^{er} janvier 2006.

- Le salarié doit justifier de 6 mois de travail (pour les moins de 50 ans) au cours des 22 mois qui précèdent la fin de contrat pour bénéficier de 7 mois d'indemnité de chômage (note MENESR/DAF n° 06-158 du 14 mars 2006).

ACCIDENT DU TRAVAIL

Les périodes de congés « accident du travail » sont indemnisées en application des dispositions du code de la sécurité sociale (art L433-1 et 2, R433-2,5 et 8). Ainsi le salarié victime d'un accident du travail percevra une indemnité journalière égale à 60 % du salaire journalier de base pendant les 28 premiers jours et une indemnité égale à 80 % du salaire journalier de base à partir du 29^e jour de l'arrêt de travail.

Le salaire journalier de base est égal à 1/30^e du montant brut de la dernière paye antérieure à la date d'arrêt de travail.

Ces indemnités journalières sont servies par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) à laquelle est rattaché l'ayant droit.

ARRET MALADIE

Le point de départ du versement de l'indemnité journalière servie par la CPAM est le 4^e jour de maladie. Par conséquent le salarié perd les trois premiers d'arrêt que l'on appelle : délai de carence.

CONGE POUR ENFANT MALADE

Les salariés peuvent, en vertu de l'art L122.28-8, bénéficier d'un congé pour enfant malade mais ils n'ont droit pendant cette période ni à rémunération ni à indemnités de la sécurité sociale.

MUTUELLE GENERALE DE L'EDUCATION NATIONALE (MGEN)

Les contrats aidés qui adhèrent à la MGEN avant le 31 décembre de l'année N+1 suivant le début de leur contrat (exemple : pour un contrat débuté le 01/02/2006, l'adhésion doit avoir lieu avant le 31 décembre 2007) bénéficient d'indemnités journalières plus élevées que celles versées par la CPAM. Par exemple, le délai de carence de trois jours dans le cas d'un arrêt maladie est partiellement pris en charge par la mutuelle.

RUPTURE DU CONTRAT AIDE

En application de l'art L122.3-8 du code du travail, sauf accord des parties, le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Ainsi, la maladie du salarié (incapacité médicalement établie) ne constitue pas un cas de force majeure (cass.soc 12 février 2003), l'employeur est alors tenu de proposer au salarié un emploi adapté à ses capacités

DROITS SYNDICAUX

L'exercice du droit syndical est un droit et une liberté garantie par la Constitution.

Les EPLE doivent donc appliquer les dispositions du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.

Exemple : réunion d'information, droit de grève...

AIDE POUR LA GARDE D'ENFANT DE MOINS DE 6 ANS

Les salariés qui bénéficiaient avant l'entrée dans l'emploi aidé de l'allocation RMI, ASS ou API peuvent prétendre à un accès favorisé aux crèches pour faire garder leurs enfants de moins de six ans sous réserve de remplir les deux conditions suivantes :

- être parent isolé ou avoir un conjoint lui-même travaillant ou suivant une formation rémunérée.
- travailler ou suivre une formation professionnelle rémunérée.

CONGES PAYES

En leur qualité de salariés de droit privé, les agents en CAE ou en CAV bénéficient d'un droit à congés payés de deux jours et demi par mois de travail effectif (art L223-2 du code du travail).

Le bulletin de paie doit mentionner (art R143-2 du code du travail) les dates de congés compris dans la période de paie considérée et doit mentionner l'art L223-2 (exemple sera porté sur le bulletin de paie de juillet 2007 les 5, 6 et 7 correspondants aux jours de congés payés pris en juillet sur le fondement de l'art L223-2 du code du travail)

Les congés payés (ainsi que les jours fériés) sont pour le calcul du temps de travail dû sur l'année scolaire 2006/2007 (du 1^{er} sept 06 au 31 août 07) déjà déduits des 1 157 heures ou des 890 heures dues par les CAV et les CAE.

Les formations proposées par l'employeur ne peuvent en aucun cas avoir lieu sur la période des congés annuels.

Les dates de congés payés sont arrêtés par le supérieur hiérarchique direct en accord avec le salarié. Elles doivent être notifiées à l'intéressé au moins un mois avant la date de prise des congés.

CTPD de l'Hérault du 4 septembre 2007

Cette instance paritaire dans laquelle la représentation syndicale est la suivante : 6 FSU dont le SNES – 3 UNSA et 1 CGT a été l'occasion à l'initiative du SNES d'interroger l'Inspecteur d'Académie de l'Hérault à propos des suppressions des contrats aidés dans les établissements. L'IA nous a expliqué que l'objectif qui leur avait été donné était **« d'économiser 50 % de la masse salariale. »** Il y avait 600 contrats aidés dans l'Education Nationale dans l'Hérault dont 300 arrivaient à terme avant décembre 2007. Ce sont ces derniers qui ont été choisis. **Un article dans le journal l'Hérault du Jour devrait être publié à ce sujet bientôt.**

Recours gracieux

Nous avons lancé plusieurs recours gracieux pour des contrats aidés. Une saisine des tribunaux devrait suivre, surtout pour les cas où les abus les plus manifestes ont été commis, après avis de notre avocat-conseil, spécialiste en Droit Social....

Un cas unique de contrat aidé de plus de 6 ans sans interruption nous a été signalé dans le Gard. Nous devrions suivre ce dossier qui – selon le droit européen – devrait valoir une requalification du contrat précaire en CDI...

S'organiser : une nécessité

Souvent les personnels en contrats aidés imaginent pérenniser leur emploi s'ils **« se décarcassent dans le travail confié et surtout s'ils sont peu revendicatifs auprès de leur employeur local »**.

Avec une certaine naïveté, certains sont allés réclamer leur prime pour l'emploi oralement et se sont satisfaits de la réponse orale négative obtenue sans même que le chef d'établissement ait pris peine de vérifier quelle condition il ne remplissait pas, au regard de la loi !

Cette confiance aveugle trouve ses limites aussi devant le cynisme affiché plus haut **« d'économiser 50 % de la masse salariale »** par un inspecteur d'académie et devant les regrets, parfois sincères et toujours pleins de compassion de plusieurs centaines

de chefs d'établissement quand ils mettent ou mettront fin à vos contrats.

Depuis 30 ans, ces contrats aidés – anciennement TUC, CES – n'ont en fait aidé que les établissements à avoir, sans trop de charges sociales, des personnels indispensables.

Malgré tout votre dévouement, voire l'excellence de votre activité professionnelle ou des compétences recherchées en informatique, en gestion de réseaux, quand le moment sera venu de la fin de votre contrat, vous serez remerciés, sans grand états d'âme et dans le cynisme le plus absolu car souvent votre remplaçant est déjà choisi !

Telle est la réalité à inverser par une campagne d'adhésions massives car s'organiser devient la seule issue possible.

Ne pas rester isolé-e, et comprendre qu'il n'y a pas de fatalité à la précarité, pour peu que la volonté existe...

**Pour être mieux informés
Pour être mieux défendus
Adhérez au syndicat qui vous représente :**

- **personnel vie scolaire : SNES**
- **personnel d'administration et de secrétariat ou de gestion : SNASUB**
- **personnel d'entretien, agents de service et d'accueil, gardiens : UNATOS ou SDU-CLIAS**

Vous trouverez un bulletin d'adhésion en fin de bulletin.

**MODELES DE LETTRES
pour la prime de retour à l'emploi**

DEMANDE DE PRIME DE RETOUR A L'EMPLOI

Nom
Adresse
Tel

lieu et date

a

CAF ou ASSEDIC
Adresse

OBJET : prime de retour à l'emploi (si votre contrat avait été conclu à parti du 1^{er} octobre 2006).

PJ : Mon contrat de travail
Mes 4 premiers bulletins de salaire

Monsieur le directeur,

Allocataire du RMI, ASS, AAH, API, j'ai repris une activité salariée de plus de 4 mois depuis le..... et pour lequel j'effectue plus de 78 heures mensuelles

Aussi, je vous demande de bien vouloir examiner mes droits à la prime de retour à l'emploi prévue par la loi du 23 mars 2006 ainsi que les possibilités de cumuls de mon salaire avec mon allocation durant les trois premiers mois de ma reprise d'activité et de mes droits susceptibles d'être ouverts du 4^e au 12^e mois.

Par avance je vous en remercie et vous prie d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

signature

DEMANDE DE PRIME EXCEPTIONNELLE DE RETOUR A L'EMPLOI

Nom
Adresse
Tel

lieu et date

a

CAF ou ASSEDIC
Adresse

OBJET : prime exceptionnelle de retour à l'emploi (si votre contrat avait été conclu avant le 1^{er} octobre 2006).

PJ : Mon contrat de travail
Mes 4 premiers bulletins de salaire

Monsieur le directeur,

Allocataire du RMI, ASS, AAH, API, j'ai repris une activité salariée depuis le..... et j'ai bien été inscrit(e) comme demandeur d'emploi entre le 1^{er} mars 2004 et le 1^{er} septembre 2005.

Aussi, je vous demande de bien vouloir examiner mes droits à la prime exceptionnelle de retour à l'emploi prévue par le décret du 29 août 2005 ainsi que les possibilités de cumuls de mon salaire avec mon allocation durant les trois premiers mois de ma reprise d'activité et de mes droits susceptibles d'être ouverts du 4^e au 12^e mois.

Par avance je vous en remercie et vous prie d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

signature

BULLETIN D'ADHESION

A renvoyer au SNES – MARTIN Raymond
Enclos des Lys B – 585 rue de l'Aiguelongue - 34 090 Montpellier
ou à donner au responsable SNES de votre établissement

Nom.....Prénom.....

Date de naissance :

Adresse.....

.....

Code Postal..... Commune.....

Tel fixe : Portable :

E.mail :

Type de Contrat.....

Etablissement.....

Montant de la cotisation : 36,50 Euros (CAV – AVSI – catégorie éducation)
20,00 Euros (CAE)

Mode de paiement : Chèque, Espèce (rayer la mention inutile)

Paiement en 3 fois : oui non

Banque :.....

Agence et adresse agence.....

.....

Numéro du ou des chèques.....

.....

Je soussigné(e)déclare adhérer à la F.S.U.

Préciser le syndicat :

Fait àle

Signature :