

# SE-Unsa, Sgen-CFDT, SNUipp 65

Tarbes le 15 mars 2012.

à

Monsieur le Directeur Académique des Services de l'Education Nationale des Services de l'Education Nationale des Hautes-Pyrénées,

Objet : tutorat des personnels en CUI dans les écoles.

Monsieur le Directeur Académique,

L'affectation d'un contrat aidé dans un service est encadrée par le code du travail :

- L'autorité signataire de la convention individuelle désigne, en son sein ou auprès d'un organisme chargé de l'accompagnement ou de l'insertion, en le mentionnant dans la convention initiale, un référent chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en contrat d'accompagnement dans l'emploi. (Article R5134-37).
- Dès la signature de la convention individuelle, l'employeur désigne un tuteur parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction.
- Le tuteur ne peut suivre plus de trois salariés en contrat d'accompagnement dans l'emploi.
- Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans.
- Exceptionnellement, sur autorisation de l'autorité signataire de la convention, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat.

Conclusion : ce n'est pas une obligation réglementaire pour un directeur d'être tuteur. Pour être tuteur de CUI, le Code du travail précise qu'il faut être volontaire. Rappelons que dans certains départements, ce travail de tuteur est rémunéré (150€ par CUI ) par l'administration.

Après échange avec plusieurs directeurs d'école, il semble que les conséquences de l'acceptation de cette mission de tuteur n'aient pas été parfaitement exposées à ces personnels.

Ce n'est qu'à la réception du dernier courrier de l'administration fixant les conditions de volontariat que les rôles et attributions du tuteur leur sont apparus clairement.

Il apparaît que nombre de directeurs n'étaient pas volontaires pour l'étendue de ces attributions.

Notre première demande est donc qu'avant tout engagement, le personnel proposé comme tuteur puisse se déclarer volontaire, en toute connaissance des implications que cela induit pour lui, de l'engagement demandé.

Nous constatons également que ce qui est demandé dans votre courrier en date du 10.02.2012 aux directeurs d'école pour l'accompagnement tutoral des personnels en CUI outrepassa les compétences qui leur sont demandées.

C'est ainsi que :

- Le point 3 sur la liaison avec le Pôle Emploi est du ressort de l'employeur.
- Le point 4 doit être éclairci. Les textes précisent que c'est l'employeur ou l'IEN qui établit l'attestation de compétences professionnelles et le CR de l'entretien professionnel. Nous rappelons qu'il n'est pas de la compétence du directeur de mener un entretien professionnel.
- Le point 5. Il y a confusion entre le rôle du conseiller Pôle Emploi qui doit suivre le salarié dans sa démarche de retour à l'emploi, le rôle de l'employeur qui est garant des droits du salarié et qui établit les documents demandés en fin de contrat et le rôle du directeur qui bien entendu accompagne (points 1, 2, 6) tous les jours le salarié.
- Il semble également que c'est à l'employeur de donner toute information au salarié sur les éventuels stages auxquels il peut participer dans le cadre du PAF. En effet, les directeurs n'ont ni le temps de chercher, ni la connaissance exhaustive de tous les stages proposés dans le PDF Académique, pour savoir quels sont les stages auxquels ces personnels ont accès.

Afin d'éclaircir tous ces points, nous vous demandons de bien vouloir organiser une réunion le plus rapidement possible.

Soyez assuré, Monsieur le Directeur, de notre profond attachement pour le Service public d'Education.

M. Jean Rodriguez  
Mme Joëlle Noguère  
M. Gilles Verdier.