

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Contrat aidé Politique de l'emploi

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Délégation générale à l'emploi
et à la formation professionnelle

Sous-direction des parcours
d'accès à l'emploi

Mission insertion professionnelle

Note DGEFP n° 2014-01 du 13 janvier 2014 portant modalités techniques d'application de l'instruction du 16 décembre 2013 relative aux orientations pour la mise en œuvre de la politique de l'emploi au premier semestre 2014

NOR : ETSD1481368N

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Références :

- Circulaire DGEFP n° 2012-21 relative à la programmation des emplois d'avenir à compter du 1^{er} novembre 2012 ;
- Circulaire DGEFP n° 2013-09 du 5 juin 2013 relative à la programmation des contrats uniques d'insertion du second semestre 2013 ;
- Instruction du 16 décembre 2013 relative aux orientations pour la mise en œuvre de la politique de l'emploi au premier semestre 2014.

La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Madame et Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (pour attribution) ; Monsieur le directeur général de Pôle emploi ; Monsieur le président du CNML ; Monsieur le président de l'UNML ; Madame la présidente de l'AGEFIPH ; Monsieur le président de CHEOPS ; Monsieur le président-directeur général de l'ASP ; Monsieur le contrôleur budgétaire et comptable ministériel (pour information).

En complément de l'instruction signée par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social le 16 décembre 2013, la présente note précise les volumétries, les enveloppes financières et les préconisations techniques détaillées à prendre en compte au titre de la programmation du premier semestre des emplois aidés. Un aide-mémoire relatif aux contrats aidés (modalités d'accompagnement des publics, employeurs, dérogations...) est également disponible sur IDEE.

Je vous demande de transmettre à la DGEFP pour le 3 février 2014 au plus tard (mission pilotage et performance : laetitia.garcia@emploi.gouv.fr) votre programmation physico-financière régionale par département, à hauteur des montants physiques et financiers exacts notifiés, élaborée en concertation avec les acteurs de l'emploi dans votre région.

*La déléguée générale à l'emploi
et à la formation professionnelle,
E. WARGON*

S O M M A I R E

- Fiche n° 1 : Modalités de répartition interrégionale des volumes d'emplois aidés.
 Fiche n° 2 : Enveloppes financières et paramètres de prise en charge.
 Fiche n° 3 : Les publics et l'accompagnement.
 Fiche n° 4 : Réforme de l'IAE et contrats aidés.
 Fiche n° 5 : Tableaux de bord de pilotage des emplois aidés.
 Tableau n° 1 : Enveloppes physico-financières d'emplois d'avenir pour le premier semestre 2014.
 Tableau n° 2 : Enveloppes physico-financières de CUI-CAE pour le premier semestre 2014.
 Tableau n° 3 : Enveloppes physico-financières de CUI-CIE pour le premier semestre 2014.
 Tableau n° 4 : Objectifs régionaux par ZUS en 2014 sur chaque dispositif de contrats aidés.
 Tableau n° 5 : Notification des CAE-DOM pour 2014.

FICHE N° 1 : MODALITÉS DE RÉPARTITION INTERRÉGIONALE
DES VOLUMES D'EMPLOIS AIDÉS

I. – LES EMPLOIS D'AVENIR

L'objectif à la fin du premier semestre 2014 est d'avoir atteint la cible de 135 000 emplois d'avenir prescrits, en cumulé depuis le début du dispositif au 1^{er} novembre 2012, hors renouvellements. Compte tenu d'un taux de réalisation attendu sur l'année 2013, de 95 % (95 000 prescriptions au 31 décembre 2013 y compris les emplois d'avenir professeurs), l'enveloppe pour le premier semestre sera de 40 000 nouveaux emplois d'avenir (incluant 5 000 emplois au titre du reliquat de l'objectif non atteint sur l'année 2013).

Cette enveloppe sera répartie, comme en 2013, sur des critères fondés sur l'analyse du public éligible aux emplois d'avenir. Ces critères inchangés ont simplement fait l'objet d'une actualisation des paramètres de référence. Ils sont de quatre ordres :

NATURE DES CRITÈRES	POIDS DU CRITÈRE DANS LE CALCUL des enveloppes régionales (en pourcentage)	SOURCE
Volume des DEFM jeunes de niveau de formation V et <i>infra</i>	30	DARES, données arrêtées au 31 août 2013
Volume des jeunes en demande d'insertion de niveau de formation V sans diplôme et <i>infra</i>	30	Parcours 3, données arrêtées au 31 décembre 2012
Volume des jeunes résidant en ZUS suivis en missions locales	30	Parcours 3, données arrêtées au 31 décembre 2012
Volume des jeunes résidant en ZRR suivis en missions locales	10	Parcours 3, données arrêtées au 31 décembre 2012

L'enveloppe non réalisée en 2013 ne fait donc pas l'objet d'une répartition distincte et n'est pas fléchée sur les seules régions qui n'auraient pas atteint leur objectif.

La répartition régionale des objectifs de nouveaux emplois d'avenir au premier semestre 2014 figure dans le tableau n° 1.

S'agissant des renouvellements (un même jeune avec le même employeur), le nombre de contrats d'un an arrivant à échéance au premier semestre 2014 résulte de requêtes effectuées par la DARES sur les bases de réalisation de l'agence de services et de paiement. Les volumes affectés à chaque région de contrats arrivant à échéance entre le 1^{er} et le 30 juin 2014 correspondent donc à la réalité des embauches constatées sur le premier semestre 2013. L'hypothèse retenue pour fixer le passage entre les données physiques et les données financières (*cf.* fiche n° 2) sur les renouvellements tient compte d'un taux de rupture de 15 % des contrats initiaux auquel vient s'ajouter une hypothèse de renouvellement de 70 % (hypothèses DARES). Cette hypothèse ne doit toutefois pas constituer un frein au renouvellement de l'ensemble des contrats qui arriveront à échéance.

II. – LES CUI-CAE

L'enveloppe physique pour le premier semestre 2014 est de 180 000 contrats.

La répartition interrégionale des contrats aidés du secteur non marchand (CUI-CAE) suit une double logique, proche de celle utilisée en 2013, de capacité d'absorption des employeurs et de données de contexte pour donner plus de leviers de politique publique aux territoires les plus en difficulté.

Par rapport à l'exercice 2013, un nouveau critère y est ajouté : le volume des renouvellements attendus sur le premier semestre 2014.

NATURE DES CRITÈRES	POIDS DU CRITÈRE DANS LE CALCUL des enveloppes régionales (en pourcentage)	SOURCE
Nombre de CAE réalisés en 2013	60	ASP, données arrêtées au 12 décembre 2013
Nombre de DELD ABC \geq 1 an	5	DARES, données arrêtées au 31 octobre 2013
Nombre de DEFM ABC de 50 ans et plus	5	DARES, données arrêtées au 31 octobre 2013
Nombre de bénéficiaires du RSA socle	10	CAF, données arrêtées au 30 juin 2013
Volume des renouvellements estimés au premier semestre 2014	20	Estimations DARES après retraitement des données ASP (données arrêtées au 31 octobre 2013)

Conformément aux annonces du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 14 novembre 2013, le territoire de La Réunion bénéficiera au premier semestre 2014 de 5 000 CAE supplémentaires dont le taux de prise en charge pourra être porté à 95 % et qui devra faire l'objet d'un appel à projets auprès des employeurs intéressés.

Cette enveloppe pourra continuer à être utilisée sur le second semestre si elle n'est pas entièrement consommée au 30 juin 2014.

Au sein de chacune des dotations régionales ainsi définies pour le premier semestre 2014, la réforme de l'insertion par l'activité économique conduit à identifier, pour des besoins de pilotage, une enveloppe de CAE destinés aux ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Cette enveloppe s'appuie sur la moitié du nombre de CAE signés sur l'année 2012 en faveur des ACI.

La répartition régionale des enveloppes physiques de CUI-CAE (contrats initiaux et renouvellements globalisés) pour le premier semestre 2014 figure dans le tableau n° 2.

III. – LES CUI-CIE

L'enveloppe physique de CIE pour le premier semestre 2014 est de 20 000 contrats.

La répartition interrégionale est réalisée selon des modalités identiques à celles de l'année 2013.

NATURE DES CRITÈRES	POIDS DU CRITÈRE DANS LE CALCUL des enveloppes régionales (en pourcentage)	SOURCE
Nombre de CIE réalisés en 2013	80	Arrêté au 30 novembre 2013
Nombre de DEFM ABC de 50 ans et plus	10	Arrêté au 31 octobre 2013
Nombre de bénéficiaires du RSA socle	10	Arrêté au 30 juin 2013

La répartition régionale des enveloppes physiques de CUI-CIE (contrats initiaux et renouvellements globalisés) pour le premier semestre 2014 figure dans le tableau n° 3.

IV. – LA DÉFINITION D'OBJECTIFS RÉGIONAUX ZUS (ZONES URBAINES SENSIBLES) POUR L'ENSEMBLE DES EMPLOIS AIDÉS

Les objectifs de recrutement des contrats aidés (CUI et emplois d'avenir) sont fixés en 2014 conformément à la convention d'objectifs pour les quartiers prioritaires 2013-2015 signée entre le ministre délégué à la ville et le ministre chargé de l'emploi le 25 avril 2013. Celle-ci prévoit au niveau national que les publics concernés représentent :

- 25 % des emplois d'avenir ;
- 13 % des CAE ;
- 11 % des CIE.

Les objectifs attendus pour les CAE et CIE ne visent que la France métropolitaine.
La déclinaison régionale de ces objectifs nationaux est établie selon les critères suivants :

EMPLOIS D'AVENIR	CUI
Le nombre des jeunes résidant en ZUS suivis en ML (50 %)	Le volume de DEFM ABC de longue durée résidant en ZUS (50 %)
Le volume de DEFM de catégories ABC de 15 à 24 ans résidant en ZUS (50 %)	Le volume de bénéficiaires du RSA résidant en ZUS (50 %)

Les objectifs d'entrées en ZUS assignés à chaque région et pour chacun des dispositifs figurent dans le tableau n° 4.

Les objectifs fixés pour les emplois d'avenir doivent être déclinés localement pour prendre en compte la géographie des ZUS sur les territoires des missions locales. Cette répartition peut s'effectuer avec les mêmes clés qu'au niveau national, sur la base des données qui vous seront prochainement communiquées.

V. – LA RÉPARTITION DES ENVELOPPES DE CONTRATS AIDÉS ENTRE LES PRESCRIPTEURS

Lors de la répartition des enveloppes physico-financières régionales, je vous invite à échanger avec l'ensemble des acteurs régionaux de l'emploi dans une logique de territorialisation de la prescription, en particulier avec Pôle emploi et les autres prescripteurs (missions locales et Cap emploi) pour les enveloppes de CUI. Dans le cadre de ce dialogue, des objectifs seront notifiés par la DIRECCTE aux prescripteurs de sa région et actualisés en cas de redéploiement entre prescripteurs. Ils ont pour but de permettre aux prescripteurs de s'organiser pour la prospection et la prescription.

Pour les missions locales, il est souhaitable de continuer à leur attribuer une enveloppe de CAE, notamment pour leur permettre d'effectuer les prolongations des contrats conclus antérieurement au 1^{er} janvier 2014 (il n'est pas possible pour un prescripteur de prolonger un contrat conclu initialement par un autre prescripteur). Enfin, les missions locales peuvent continuer à prescrire ces contrats pour les jeunes n'ayant pas vocation à entrer en emploi d'avenir et pour ceux qui sont recrutés en ateliers et chantiers d'insertion jusqu'au 30 juin 2014.

Par ailleurs, suite à l'ouverture de la prescription aux Cap emploi le 1^{er} janvier 2012, un bilan annuel des prescriptions doit être réalisé pour permettre d'ajuster les enveloppes de CUI, en prenant en compte leur montée en charge progressive et les renouvellements consécutifs aux prescriptions effectuées en 2013.

FICHE N° 2 : ENVELOPPES FINANCIÈRES ET PARAMÈTRES DE PRISE EN CHARGE

I. – LES PARAMÈTRES FINANCIERS DE PRISE EN CHARGE DES EMPLOIS D'AVENIR (Tableau n° 1)

L'enveloppe financière correspondant à un objectif de 40 000 nouveaux emplois d'avenir au premier semestre 2014 (pour tenir compte d'un « reliquat » de 5 000 sur l'année 2013) est de 904 M€ en AE et 284 M€ en CP, répartie selon les régions en fonction de l'enveloppe physique régionale (cf. fiche n° 1).

Les paramètres moyens de prise en charge des emplois d'avenir sont les suivants :

- un taux moyen de prise en charge à hauteur de 67,5 % du SMIC, soit 75 % pour les contrats prescrits dans le secteur non marchand et 35 % dans le secteur marchand et 47 % pour les GEIQ et les EI ;
- une durée hebdomadaire de 33,5 heures ;
- une durée de 24 mois.

Ces hypothèses reposent sur une part de 19 % de contrats prescrits dans le secteur marchand.

Les renouvellements sont comptabilisés de manière distincte. Ils correspondent à une enveloppe financière de 49 M€ en AE et de 31 M€ en CP, compte tenu des hypothèses susmentionnées en fiche n° 1 (15 % de taux de rupture des contrats initiaux puis 70 % de taux de renouvellement).

Les paramètres moyens de prise en charge des emplois d'avenir renouvelés sont les suivants :

- un taux moyen de prise en charge au niveau du SMIC de 72,7 %, soit 75 % pour les contrats prescrits dans le secteur non marchand et 35 % dans le secteur marchand ;
- une durée hebdomadaire de 33,5 heures ;
- une durée de 12 mois.

Ces hypothèses reposent sur une part de 5 % de contrats prescrits dans le secteur marchand.

II. – LES ENVELOPPES FINANCIÈRES DES CAE (Tableau n° 2)

L'enveloppe financière de CAE, hors ateliers et chantiers d'insertion (ACI), est de 879 M€ en AE et 563 M€ en CP en ce qui concerne les contrats aidés de droit commun. Elle est répartie selon les régions en fonction de l'enveloppe physique régionale (cf. fiche n° 1).

Les paramètres moyens de prise en charge des CAE (hors ACI) sont les suivants :

- un taux de prise en charge, hors ACI, à hauteur de 70 % du SMIC ;
- une durée moyenne de 12 mois, hors ateliers et chantiers d'insertion ;
- une durée hebdomadaire de 21 heures (1) ;
- un cofinancement des conseils généraux correspondant à 22 % des volumes de CAE.

La Réunion bénéficiera d'une enveloppe supplémentaire de 5 000 CAE dont le taux de prise en charge pourra être porté à 95 % et qui devra faire l'objet d'un appel à projets auprès des employeurs intéressés.

La perspective d'une évolution des modalités de financement des recrutements en ACI au 1^{er} juillet 2014 conduit à isoler les enveloppes physiques et financières prévues pour les ACI au sein de l'enveloppe de CAE afin de faciliter le pilotage et la transition vers un financement à l'aide au poste.

L'enveloppe financière pour les ACI s'élève à 208 M€ en AE et 190 M€ en CP, se répartissant également en fonction de l'enveloppe physique régionale et pour laquelle est retenu un taux de cofinancement moyen représentant 42 % des volumes d'ACI (différencié entre régions et correspondant au taux constaté en 2012).

En ce qui concerne les paramètres de prise en charge des CAE en ACI :

- un taux de prise en charge à hauteur de 105 % du SMIC ;
- une durée moyenne de 6 mois ;
- une durée hebdomadaire moyenne de 25 heures.

Cette enveloppe de CUI-CAE ACI doit être envisagée comme un outil de pilotage et non comme un objectif à atteindre en soi.

III. – LES ENVELOPPES FINANCIÈRES DES CIE (Tableau n° 3)

L'enveloppe financière de CIE est de 82 M€ en AE et 54 M€ en CP. Elle est répartie selon les régions en fonction de l'enveloppe physique régionale (*cf.* fiche n° 1).

Les paramètres moyens de prise en charge des CIE sont les suivants :

- un taux moyen de prise en charge de 30,7 % ;
- une durée totale de 10 mois ;
- une durée hebdomadaire de 33 heures.

IV. – LES ENVELOPPES FINANCIÈRES DES CONTRATS AIDÉS SPÉCIFIQUES À L'OUTRE-MER

Dans le secteur marchand, les enveloppes des contrats d'accès à l'emploi (CAE-DOM) ont été revues pour tenir compte des capacités d'absorption des employeurs. Leur répartition figure en tableau n° 5.

Comme en 2013, aucune enveloppe de contrats d'insertion dans l'activité (CIA) ne vous est notifiée, aucune entrée dans le dispositif n'ayant eu lieu depuis 2012.

FICHE N° 3 : LES PUBLICS ET L'ACCOMPAGNEMENT

I. – LES PUBLICS PRIORITAIRES

Les contrats aidés doivent continuer à être ciblés sur les personnes les plus éloignées de l'emploi.

1. Les publics prioritaires des contrats uniques d'insertion

Il est souhaitable de maintenir un ciblage des CAE et des CIE en priorité sur les demandeurs d'emploi de très longue durée (18 mois d'inscription à Pôle emploi dans les 24 derniers mois) et de longue durée (12 mois ou plus d'inscription à Pôle emploi), les demandeurs d'emploi seniors (de plus de 50 ans), ainsi que les bénéficiaires de minima sociaux.

2. Les publics jeunes : emplois d'avenir et contrats uniques d'insertion

La jeunesse, et en particulier la lutte contre le chômage des jeunes, reste une priorité de la politique de l'emploi. Tous les outils disponibles doivent être mobilisés pour accentuer la baisse du chômage des jeunes.

L'atteinte de cet objectif repose principalement sur les emplois d'avenir, destinés en particulier aux jeunes peu ou pas qualifiés, qui rencontrent les difficultés les plus importantes d'accès durable à l'emploi. Il convient par conséquent de continuer à orienter de manière prioritaire les jeunes éligibles aux emplois d'avenir vers ce dispositif.

Les jeunes qui ne répondent pas aux conditions d'accès aux emplois d'avenir, par exemple parce qu'un parcours plus court apparaît plus adapté ou parce qu'ils ne remplissent pas les critères d'éligibilité tout en rencontrant des difficultés importantes d'accès à l'emploi, pourront continuer à être orientés vers un CAE.

(1) Les CUI-CAE ne se voient pas appliquer le seuil de 24 heures introduit par la loi de sécurisation de l'emploi (*cf.* l'aide-mémoire).

Je vous rappelle que la prescription d'emplois d'avenir à destination des jeunes ayant un niveau IV ou III reste dérogatoire et ne s'applique qu'en ZRR, ZUS et dans les territoires d'outre-mer.

Le volume de jeunes, tous niveaux de qualification confondus, bénéficiant d'un emploi aidé, qu'ils soient en emploi d'avenir ou en contrat unique d'insertion, doit être *a minima* maintenu, voire faire l'objet d'une progression tout au long de l'année 2014. Ainsi, la part des jeunes au sein des emplois aidés a progressé de plus de cinq points entre 2012 (25,7 %) et 2013 (30,8 %).

Répartition du nombre de contrats prescrits pour le public jeunes
tous niveaux de qualification confondus en 2012 et 2013

	CAE	CIE	EMPLOIS d'avenir	TOTAL des contrats « jeunes »	TOTAL des contrats	POURCENTAGE des contrats jeunes dans le total
2012	105 417	17 120	2 141	124 678	484 996	25,7
2013 (données arrêtées au 31 décembre 2013)	72 239	13 291	78 446	164 976	516 156	31,9
Source : ASP, réalisations.						

II. – LES PRÉCONISATIONS TRANSVERSALES SUR LES PUBLICS

Les orientations suivantes sont applicables aux contrats uniques d'insertion comme aux emplois d'avenir :

1. Assurer un équilibre hommes-femmes dans les prescriptions

Il est souhaitable de veiller à assurer un équilibre entre les femmes et les hommes dans les prescriptions. En effet, au 1^{er} décembre 2013, le CAE est majoritairement prescrit aux femmes (63,7 %) alors que le CIE est principalement prescrit aux hommes (56,7 %). De même, les emplois d'avenir dans le secteur marchand sont principalement conclus avec de jeunes hommes (67,1 %).

Par conséquent, des actions doivent être mises en place de la part de tous les prescripteurs afin de tendre vers la parité dans les prescriptions.

2. Orienter une partie des prescriptions au bénéfice des personnes résidant en zones urbaines sensibles (ZUS)

Les objectifs de recrutement des contrats aidés pour les résidents des ZUS (CUI et emplois d'avenir) sont fixés en 2014 conformément à la convention d'objectifs pour les quartiers prioritaires 2013-2015 signée entre le ministre délégué à la ville et le ministre chargé de l'emploi le 25 avril 2013. Celle-ci prévoit au niveau national que la proportion des publics résidant en ZUS représente en moyenne :

- 25 % des emplois d'avenir ;
- 13 % des CAE ;
- 11 % des CIE.

Les clefs de répartition utilisées pour déterminer les objectifs propres à chaque région en tenant compte de la proportion des publics résidant sur son territoire sont précisées dans la fiche n° 4.

Concernant les prescriptions d'EAV en ZUS, afin de faciliter l'atteinte des objectifs, vous veillerez à ce que les missions locales qui ont de nombreux jeunes résidant en ZUS parmi leurs inscrits ou suivis bénéficient d'une transmission des offres de la part des autres missions locales, Cap emploi et agences Pôle emploi. Les cellules opérationnelles pourront organiser ce partage d'offres. Elles peuvent également faciliter la coopération entre prescripteurs, afin de permettre que les candidatures des jeunes résidant en ZUS soient présentées en priorité pour les offres du bassin d'emploi.

3. Adapter les modalités de prescription en fonction des situations particulières de certains publics

Pour les contrats uniques d'insertion, il est recommandé d'adapter les paramètres de durée hebdomadaire du contrat à la situation de la personne, afin de permettre qu'une personne très éloignée de l'emploi puisse accéder à un contrat de quelques heures de travail et qu'une personne qui en a la possibilité puisse travailler, le cas échéant, jusqu'à 35 heures. La possibilité d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à 20 heures est réservée, conformément à l'article L. 5134-26 du code du travail, aux personnes rencontrant des difficultés particulièrement importantes, pour lesquelles une telle durée constitue le seul moyen d'accéder à l'emploi. Cette disposition spécifique reste en vigueur et est dérogatoire à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Pour les emplois d'avenir, la priorité est de prescrire des contrats d'une durée de trois ans et d'une durée hebdomadaire de 35 heures. De manière dérogatoire, la durée hebdomadaire ainsi que la durée en mois des contrats peuvent être adaptées aux situations individuelles. Pour rappel, un minimum de 24 heures hebdomadaires est recommandé, au vu des difficultés du jeune et de la nature de l'emploi proposé.

Ces marges de souplesse doivent être utilisées en respectant le cadre légal et réglementaire en vigueur, rappelé dans le vade-mecum contrats aidés disponible sur IDEE.

4. Assurer un dispositif d'accompagnement de qualité

Une attention particulière sera portée à la qualité des contrats prescrits et à la réalisation des actions de formation et d'accompagnement, conformément aux obligations réglementaires qui s'imposent aux employeurs.

a) Appliquer les exigences qualitatives sur les emplois d'avenir

Les missions locales et les Cap emploi doivent désormais assurer la mise en œuvre des exigences qualitatives du dispositif des emplois d'avenir, point central pour la réussite du dispositif. Ils doivent sécuriser le suivi personnalisé du jeune en emploi, le parcours de formation, si possible qualifiant, et le contrôle des engagements de l'employeur dans la mise en œuvre de la formation et du tutorat.

Les préconisations précisées dans la « fiche d'appui pour la mobilisation en faveur du déploiement des emplois d'avenir » diffusée le 7 octobre 2013 et disponible sur le site Internet dédié aux emplois d'avenir demeurent en vigueur.

b) Définir les axes qualitatifs sur les contrats uniques d'insertion

L'allongement de la durée en mois préconisé par le plan pluriannuel de lutte contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale et qui s'est concrétisé au cours de l'année 2013 doit permettre la mise en œuvre de parcours d'insertion professionnelle de qualité. Il crée un contexte propice pour la mise en œuvre d'actions qualitatives prévues par les textes, notamment l'obligation de formation mise à la charge de l'employeur pour les CAE (art. L. 5134-22), la désignation d'un tuteur et d'un référent (art. R. 5134-37 et R. 5134-60) et la réalisation d'un bilan des actions de formation et d'accompagnement (art. L. 5134-23-2 et L. 5134-67-2).

Des préconisations opérationnelles sont présentées dans l'aide-mémoire relatif aux contrats aidés disponible sur IDEE.

FICHE N° 4 : RÉFORME DE L'IAE ET CONTRATS AIDÉS

La réforme de l'insertion par l'activité économique (IAE) aura des répercussions sur la gestion des contrats aidés pour les salariés en insertion, en particulier dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

I. – POUR LES ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

Au premier semestre 2014 (jusqu'au 30 juin 2014), la prescription des CUI-CAE avec un taux de prise en charge de 105 % pour des salariés en insertion reste possible selon les modalités habituelles. L'échéance de la prise en charge de ces contrats ne peut être postérieure au 31 décembre 2014. Le calcul des enveloppes financières (cf. fiche n° 2) repose sur une durée moyenne de 6 mois dans les ACI.

Un amendement introduit lors du vote de la loi de finances 2014 prévoit la suppression du recrutement en contrat aidé à un taux à 105 % dans les ACI à compter du 1^{er} juillet 2014.

À partir du 1^{er} juillet 2014, il n'y aura donc plus de prescription de nouveaux contrats uniques d'insertion pour les salariés en insertion des ACI. Les CUI-CAE à un taux de 105 % déjà en cours au 1^{er} juillet 2014 se poursuivront jusqu'à leur date d'échéance, au maximum jusqu'au 31 décembre 2014.

Les contrats arrivant à échéance au cours du deuxième semestre 2014 et pouvant faire l'objet d'un renouvellement seront prolongés sous la forme d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI).

Les contrats en cours dont la date d'échéance est postérieure au 31 décembre 2014 devront être transformés en CDDI le 1^{er} janvier 2015.

Il n'y aura donc plus de salarié en insertion en CUI-CAE avec un taux de prise en charge de 105 % au 1^{er} janvier 2015.

Par exception, pour le département de Mayotte, l'entrée en vigueur au cours de l'année 2014 des dispositifs de l'insertion par l'activité économique (ACI, AI, EI) dans le code mahorais implique le maintien des conditions antérieures de prescription des CUI-CAE, en particulier pour les ACI.

Les ACI conventionnés en 2014 peuvent recourir aux CUI-CAE avec une prise en charge de 95 % du SMIG.

Vous devrez veiller à ce que l'évolution des modes de financement au second semestre ne se traduise pas par une diminution du nombre de personnes accueillies en ateliers et chantiers d'insertion.

II. – POUR LES AUTRES STRUCTURES DE L'IAE (EI, ETTI, AI)

Les structures peuvent continuer à recruter selon les autres formes de contrats de travail : contrats de mission pour les entreprises temporaires d'insertion et contrats d'usage pour les associations intermédiaires.

III. – POUR LES BESOINS PROPRES DES SIAE (EI, ETTI, AI ET ACI)

Les contrats aidés recrutés par les SIAE pour leurs besoins propres, fonctions supports et au siège, peuvent continuer à être prescrits et bénéficient des taux de prise en charge de droit commun.

IV. – LES CONSÉQUENCES SUR LE PILOTAGE DES CONTRATS AIDÉS

La programmation des contrats aidés est adaptée. Dès le premier semestre, une répartition régionale de ce volant de contrats aidés recrutés dans les ACI vous est transmise dans le tableau n° 2. Au second semestre, l'enveloppe régionale sera ajustée et tiendra compte de la bascule en aides au poste. Un transfert budgétaire sera opéré de l'enveloppe contrats aidés vers l'enveloppe relative à l'insertion par l'activité économique.

Il conviendra de suivre particulièrement la consommation de cette enveloppe de contrats aidés en ACI, afin d'éviter aussi bien une diminution qu'une accélération du recours aux CAE par les structures, en anticipation de la bascule vers l'aide au poste. La durée moyenne des CAE avec un taux de prise en charge de 105 % fera l'objet d'un suivi particulier dans les tableaux de suivi ; ils ne seront pas pris en compte pour le suivi de l'allongement de la durée moyenne des contrats initiaux.

1. Évolution de la convention annuelle d'objectifs et de moyens avec les conseils généraux

L'engagement des conseils généraux en faveur de l'IAE formalisé par le cofinancement des contrats aidés dans le cadre des CAOM doit pouvoir être garanti, sachant que les ACI ne recourront plus aux CUI-CAE à partir du second semestre 2014. Il convient donc de veiller à ce que les conseils généraux maintiennent leur effort de financement dans le cadre de la CAOM par un cofinancement de l'aide au poste d'insertion.

La participation des conseils généraux au cofinancement des aides aux postes d'insertion est prévue par le code du travail et devra être négociée dans le cadre d'un volet spécifique IAE de la convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM) prévue pour les contrats aidés.

« Art. L. 5132-3-1 (1) – La convention annuelle d'objectifs et de moyens avec l'État prévue à l'article L. 5134-19-4 est complétée par un volet relatif à l'attribution des aides financières prévues à l'article L. 5132-2.

En cas d'accord des parties, ce volet fixe le nombre prévisionnel d'aides cofinancées par le département, la manière dont ces aides sont attribuées aux structures d'insertion par l'activité économique et les montants financiers associés. Il peut également prévoir des modalités complémentaires de coordination des financements attribués au secteur de l'insertion par l'activité économique.

À défaut d'accord des parties sur ces points, le conseil général participe au financement des aides financières mentionnées à l'article L. 5132-2 pour les employeurs relevant du 4° de l'article L. 5132-4 lorsque ces aides sont attribuées pour le recrutement de salariés qui étaient, avant leur embauche, bénéficiaires du revenu de solidarité active financé par le département.

La participation mentionnée à l'alinéa précédent est déterminée, dans des conditions fixées par décret, par référence au montant forfaitaire mentionné au 2° de l'article L. 262-2 du code de l'action sociale et des familles applicable à une personne isolée. Dans ce cas, la convention prévoit le nombre prévisionnel d'aides attribuées aux ateliers et chantiers d'insertion au titre de l'embauche de ces personnes. »

Ainsi la CAOM comportera deux volets :

- l'un consacré au cofinancement des CUI (hors IAE). Il convient de rappeler que les ACI ne peuvent représenter l'unique voie d'insertion professionnelle des bénéficiaires du RSA socle. Leur recrutement par d'autres employeurs peut permettre de répondre à la diversité des situations individuelles ;
- l'autre consacré au cofinancement de l'IAE. Elle n'a pas vocation à traiter des dispositifs d'insertion propres aux départements pouvant par ailleurs exister. Dans le volet IAE de la CAOM, l'engagement des conseils généraux peut se traduire par deux niveaux d'intervention : chaque fois que possible, un cofinancement pouvant porter sur tous les publics de l'IAE dans différents types de SIAE ; par défaut, un cofinancement ciblé exclusivement sur les bénéficiaires du revenu de solidarité active dans les ACI, transposant l'engagement antérieur du conseil général au titre des CUI en ACI.

Compte tenu de la réforme de l'IAE, une attention toute particulière s'impose lors des discussions préparatoires à la CAOM, pour présenter le plus clairement possible la réforme de l'IAE et ses incidences sur les contrats aidés à vos interlocuteurs des conseils généraux pour éviter toute incompréhension (2).

Il convient de négocier les CAOM de la manière suivante :

- si elle n'est pas encore négociée, la CAOM négociée sur l'ensemble de l'année 2014 peut prévoir un cofinancement des aides à l'insertion professionnelle pour les bénéficiaires du RSA en ACI, quel que soit leur contrat (CAE ou CDDI). L'annexe financière pourra être mise à jour pour la bascule du financement des ACI vers le système d'aide au poste ;
- si elle est déjà négociée avec un volume de CAE couvrant l'ensemble de l'année 2014, prévoir, au cours du premier semestre 2014, la négociation d'un avenant pour convertir l'enveloppe de CAE fléchée sur le second semestre en aides au poste ;
- si elle est déjà négociée avec un volume de CAE couvrant les six premiers mois de l'année, prévoir une négociation complémentaire au cours du premier semestre pour déterminer le volume d'aides au poste du second semestre 2014.

En outre, il est d'ores et déjà possible de prévoir pour 2014 des cofinancements allant au-delà des seuls allocataires du RSA en ACI avec les départements qui y sont prêts.

(1) Article modifié par amendement lors du vote de la loi de finances 2014.

(2) Une boîte à outils est disponible sur IDEE, et notamment le document relatif au cofinancement des conseils généraux.

2. Modification des arrêtés régionaux pour tenir compte de la bascule vers le système d'aide au poste

Afin de prendre en compte l'abrogation du taux spécifique de 105 % en ACI à compter du 1^{er} juillet 2014, il s'agit :

- si vous prenez des arrêtés régionaux au premier semestre 2014, d'y inscrire que les CUI prescrits dans les ACI avec un taux de prise en charge de 105 % ont pour échéance maximale le 31 décembre 2014 ou de prévoir une durée de 6 mois pour ces contrats ;
- de prévoir, dès fin juin, la rédaction d'un nouvel arrêté régional sans mention du taux de prise en charge à 105 % prévu spécifiquement pour les ACI. Les structures de l'IAE restent éligibles aux contrats aidés en tant qu'employeurs de droit commun.

Des informations plus détaillées vous seront transmises dans une instruction spécifique et un questions-réponses relatif à l'IAE début 2014.

FICHE N° 5 : TABLEAUX DE BORD DE PILOTAGE DES EMPLOIS AIDÉS

La DGEFP réalise un suivi des emplois aidés diffusé aux DIRECCTE chaque semaine pour les données quantitatives et chaque mois pour les données qualitatives (*cf.* annexe).

Pour faciliter le pilotage des mesures en matière de politique de l'emploi, la diffusion de ces tableaux de bord doit être réalisée par les DIRECCTE auprès de l'ensemble des services concernés de la DIRECCTE, notamment auprès des unités territoriales.

Les têtes de réseaux des prescripteurs se chargeront de diffuser les tableaux à leurs entités territoriales respectives (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi).

L'année 2014 sera marquée par plusieurs évolutions notables :

a) Dès le mois de janvier 2014, les tableaux de bord sur les emplois d'avenir distingueront les contrats initiaux des renouvellements dans la mesure où l'objectif de 135 000 à la fin du premier semestre 2014 s'entend hors renouvellements.

Ils seront également enrichis de données sur les entrées en formation et la nature de ces formations.

b) La DGEFP va travailler sur un suivi en stock des contrats aidés et des emplois d'avenir qui sera complémentaire au suivi en flux. Ces données devraient être disponibles dès la fin du premier trimestre 2014.

c) Un travail de simplification des tableaux de bord des emplois aidés est engagé sur le premier trimestre 2014 avec un objectif de diffusion, en avril 2014, de nouveaux tableaux de bord, réalisés par la DGEFP à partir d'un nouvel outil, le système d'information décisionnel.

Il s'appuiera sur les propositions des DIRECCTE associées à ce travail de modernisation des outils de pilotage.

Les nouveaux tableaux de bord, orientés sur le pilotage opérationnel des emplois aidés, permettront par exemple de distinguer, au sein des CUI-CAE, ceux qui relèvent d'une prescription d'un établissement public d'enseignement scolaire (CAE éducation nationale).

d) Un nouvel outil de communication des tableaux de bord, sous forme d'extranet appelé POP « performance et outils de pilotage » (www.pilotage.emploi.gouv.fr), sera accessible d'ici la fin du premier semestre 2014 et permettra de retrouver les dernières versions des tableaux de bord ainsi que les données précédentes qui y seront archivées.

TABLEAU N° 1 : ENVELOPPES PHYSICO-FINANCIÈRES D'EMPLOIS D'AVENIR
 POUR LE PREMIER SEMESTRE 2014

Enveloppes physico-financières d'EAav pour le 1er semestre 2014											
	Conventions initiales				Contrats arrivant à échéance		Hypothèses de renouvellements				
	Enveloppe physique		Enveloppe financière		Volume total	en %	Enveloppe physique		Enveloppe financière		
	Volume total	en %	AE	CP			Volume total	en %	AE	CP	
ALSACE	840	2,1%	18 968 475	5 951 455	202	94	2,3%	2 123 509	666 262		
AQUITAINE	1 777	4,4%	40 133 123	12 591 969	218	102	2,5%	2 304 233	722 965		
AUVERGNE	849	2,1%	19 185 277	6 019 477	114	53	1,3%	1 197 298	375 658		
BASSE-NORMANDIE	744	1,9%	16 812 784	5 275 096	112	52	1,3%	1 174 707	368 570		
BOURGOGNE	1 190	2,9%	26 882 723	8 434 590	395	178	4,4%	4 021 113	1 261 645		
BRETAGNE	1 154	2,8%	26 069 464	8 179 426	526	247	6,2%	5 579 859	1 750 709		
CENTRE	1 599	4,0%	36 121 607	11 333 336	202	94	2,3%	2 123 509	666 262		
CHAMPAGNE-ARDENNE	1 000	3,1%	22 590 523	7 087 890	221	101	2,5%	2 281 643	715 877		
CORSE	203	0,5%	4 585 876	1 438 842	29	14	0,3%	316 267	99 230		
FRANCHE-COMTE	667	1,6%	15 067 879	4 727 623	254	118	2,9%	2 665 682	836 371		
HAUTE-NORMANDIE	1 157	2,8%	26 137 235	8 200 689	349	159	4,0%	3 591 893	1 126 975		
ILE-DE-FRANCE	5 827	14,6%	131 633 432	41 300 653	1 532	719	18,0%	16 242 586	5 096 193		
LANGUEDOC-ROUSSILLON	1 955	4,9%	44 161 480	13 855 887	160	75	1,9%	1 694 289	531 592		
LIMOUSIN	524	1,3%	11 842 686	3 715 702	95	45	1,1%	1 016 574	318 955		
LORRAINE	1 249	3,1%	28 212 486	8 851 810	261	122	3,0%	2 756 044	864 723		
MIDI-PYRENEES	1 707	4,0%	38 559 854	12 098 348	279	130	3,2%	2 936 768	921 426		
NORD-PAS-DE-CALAIS	3 300	8,2%	74 543 103	23 388 274	670	315	7,9%	7 116 015	2 232 685		
PAYS DE LA LOIRE	1 707	4,3%	38 568 799	12 101 155	206	96	2,4%	2 168 690	680 437		
PCARDIE	1 343	3,3%	30 339 073	9 519 037	316	145	3,6%	3 275 626	1 027 744		
POTOU-CHARENTES	980	2,4%	22 138 713	6 946 133	394	183	4,6%	4 134 066	1 297 084		
Pr. Alpes CA	3 133	7,8%	70 770 256	22 204 524	447	210	5,2%	4 744 010	1 488 457		
RHONE-ALPES	3 095	7,7%	69 920 904	21 938 036	900	420	10,5%	9 488 020	2 976 914		
Total France Métropole	36 000	90,0%	813 245 751	255 159 952	7 882	3 672	91,7%	82 952 401	26 026 734		
GUADELOUPE	646	1,6%	14 593 478	4 578 777	231	106	2,6%	2 394 595	751 316		
GUYANE	375	0,9%	8 471 446	2 657 959	67	31	0,8%	700 306	219 725		
MARTINIQUE	678	1,7%	15 316 375	4 805 590	107	50	1,2%	1 129 526	354 395		
REUNION	2 090	5,2%	47 214 193	14 813 691	250	118	2,9%	2 665 682	836 371		
MAYOTTE*	199	0,5%	4 495 514	1 410 490	61	28	0,7%	632 535	198 461		
SAINT-PIERRE ET MIQUELON	12	0,0%	271 086	85 055	0	0	0,0%	0	0		
Total DOM	4 000	10,0%	90 362 093	28 351 562	716	333	8,3%	7 522 644	2 360 268		
Total France Entière	40 000	100,0%	903 620 926	283 515 618	8 598	4 005	100,0%	48 728 519	30 577 637		

* Compte tenu du niveau du SMC mahorais (6,83 €) la DIECCTE est autorisée à réaliser 278 contrats

TABLEAU N° 2 : ENVELOPPES PHYSICO-FINANCIÈRES DE CUI-CAE
POUR LE PREMIER SEMESTRE 2014

Enveloppes physico-financières de CUI-CAE pour le 1er semestre 2014														
	Enveloppe physique totale		Enveloppe financière totale				dont enveloppe physique - Hors ACI*		dont enveloppe financière - Hors ACI*		dont enveloppe physique - ACI*		dont enveloppe financière - ACI*	
	Volume total	en %	AE	CP	Volume total	en %	AE	CP	Volume total	en %	AE	CP	Volume total	en %
ALSACE	4 058	2,3%	23 827 428	16 837 264	2 950	2,1%	18 057 665	11 557 949	1 108	2,9%	5 769 743	5 279 315		
AQUITAINE	8 101	4,5%	48 452 192	32 701 643	6 910	4,9%	42 307 372	27 079 133	1 191	3,1%	6 144 820	5 622 510		
AUVERGNE	3 834	2,1%	22 628 197	15 383 328	3 161	2,2%	19 354 826	12 388 193	673	1,7%	3 273 371	2 995 134		
BASSE-NORMANDIE	3 953	2,2%	23 377 203	16 528 883	2 888	2,0%	17 680 970	11 316 830	1 066	2,8%	5 606 233	5 212 053		
BOURGOGNE	4 410	2,4%	26 413 924	18 488 997	3 374	2,4%	20 657 898	13 222 234	1 038	2,7%	5 756 025	5 266 763		
BRETAGNE	6 083	3,4%	35 646 872	24 862 883	4 607	3,3%	28 202 963	18 051 506	1 477	3,8%	7 443 909	6 811 177		
CENTRE	5 818	3,2%	34 853 149	24 229 557	4 551	3,2%	27 864 235	17 834 701	1 267	3,3%	6 988 914	6 394 856		
CHAMPAGNE-ARDENNE	3 789	2,1%	22 379 459	16 154 193	2 588	1,8%	15 273 308	10 063 815	1 221	3,2%	6 656 151	6 090 379		
CORSE	765	0,4%	4 556 155	3 123 391	621	0,4%	3 802 573	2 433 864	144	0,4%	753 582	689 528		
FRANCHE-COMTE	3 286	1,8%	19 580 213	14 033 879	2 295	1,6%	14 032 791	8 994 589	991	2,6%	5 507 422	5 039 291		
HAUTE-NORMANDIE	5 710	3,2%	33 406 592	22 635 291	4 712	3,3%	28 848 680	18 464 802	998	2,6%	4 557 911	4 170 489		
ILE-DE-FRANCE	19 731	11,0%	119 144 012	79 312 739	17 647	12,5%	108 037 086	69 149 902	2 085	5,4%	11 106 926	10 162 837		
LANGUEDOC-ROUSSILLON	8 619	4,8%	50 850 986	34 787 890	6 975	4,9%	42 702 544	27 332 066	1 644	4,3%	8 148 442	7 455 825		
LIMOUSIN	1 891	1,1%	11 191 157	8 169 313	1 230	0,9%	7 531 001	4 820 270	661	1,7%	3 660 156	3 349 043		
LORRAINE	6 423	3,6%	38 234 914	28 504 807	3 860	2,7%	25 569 034	15 085 527	2 573	6,7%	14 665 880	13 419 280		
MIDI-PYRENEES	6 335	3,5%	37 855 419	26 089 468	5 078	3,6%	31 090 964	19 899 992	1 257	3,3%	6 764 455	6 189 476		
NORD-PAS-DE-CALAIS	18 765	10,4%	112 204 358	81 492 723	12 579	8,9%	77 013 309	49 292 913	6 186	16,1%	35 191 049	32 199 810		
PAYS DE LA LOIRE	6 849	3,8%	39 264 154	28 232 517	4 571	3,2%	27 984 658	17 917 779	2 279	5,9%	11 279 496	10 320 739		
PICARDIE	7 441	4,1%	44 785 574	31 761 734	5 464	3,9%	33 450 822	21 410 435	1 977	5,1%	11 334 752	10 371 298		
POITOU-CHARENTES	5 438	3,0%	31 235 725	22 356 963	3 697	2,6%	22 636 427	14 488 605	1 741	4,5%	6 599 298	7 868 358		
Pr. Alpes CA	14 385	8,0%	86 314 956	59 495 867	11 574	8,2%	70 859 497	45 354 123	2 811	7,3%	15 455 459	14 141 745		
RHONE-ALPES	13 489	7,5%	80 837 894	56 758 216	10 223	7,2%	62 589 198	40 060 659	3 266	8,5%	18 248 697	16 687 557		
Total France Métropole	158 174	88,4%	947 020 533	681 961 348	121 527	85,9%	744 017 842	476 213 886	37 647	97,8%	203 002 691	185 747 462		
GUIADELLOUPE	2 043	1,1%	12 440 978	8 217 194	1 881	1,3%	11 516 212	7 371 033	162	0,4%	924 767	846 161		
GUYANE	1 542	0,9%	9 390 241	6 123 097	1 467	1,0%	8 979 949	5 747 680	76	0,2%	410 282	375 417		
MARTINIQUE	2 314	1,3%	14 179 820	9 528 124	2 047	1,4%	12 535 006	8 023 120	267	0,7%	1 644 814	1 505 005		
REUNION**	13 791	7,7%	98 242 108	63 361 785	13 668	9,5%	96 491 823	61 760 274	324	0,8%	1 750 285	1 601 511		
MAYOTTE**	1 135	0,6%	6 951 753	4 449 519	1 135	0,8%	6 951 753	4 449 519	0	0,0%	0	0		
Total DOM	20 826	11,6%	141 204 900	91 679 719	19 998	14,1%	136 474 742	87 351 625	828	2,2%	4 730 158	4 328 094		
Total France Entière	180 000	100,0%	1 088 225 433	753 641 068	141 525	100,0%	880 492 584	563 565 511	38 475	100,0%	207 732 849	190 075 557		

* La répartition entre enveloppes physiques ACI / hors ACI est indicative
 ** La Réunion dispose d'une enveloppe de 5 000 CAE qui pourront bénéficier d'une prise en charge du SMC de 95%. La consommation de cette enveloppe pourra également se poursuivre sur le second semestre 2014.
 *** Compte tenu du niveau du SMC mahorais (6,83 €) la DIECCTE est autorisée à réaliser 1 584 contrats

TABLEAU N° 3 : ENVELOPPES PHYSICO-FINANCIÈRES DE CUI-CIE
POUR LE PREMIER SEMESTRE 2014

Enveloppes physico-financières de CUI-CIE pour le 1er semestre 2014				
	Enveloppe physique		Enveloppe financière	
	Volume total	en %	AE	CP
ALSACE	673	3,4%	2 771 976	1 832 550
AQUITAINE	1 043	5,2%	4 298 035	2 841 425
AUVERGNE	543	2,7%	2 238 527	1 479 888
BASSE-NORMANDIE	646	3,2%	2 663 876	1 761 085
BOURGOGNE	450	2,3%	1 855 250	1 226 503
BRETAGNE	739	3,7%	3 046 251	2 013 872
CENTRE	602	3,0%	2 480 959	1 640 158
CHAMPAGNE-ARDENNE	472	2,4%	1 945 481	1 286 155
CORSE	77	0,4%	315 976	208 891
FRANCHE-COMTE	361	1,8%	1 488 197	983 845
HAUTE-NORMANDIE	634	3,2%	2 612 978	1 727 436
ILE-DE-FRANCE	3 009	15,0%	12 400 288	8 197 814
LANGUEDOC-ROUSSILLON	1 150	5,7%	4 737 695	3 132 084
LIMOUSIN	148	0,7%	611 109	404 003
LORRAINE	762	3,8%	3 139 353	2 075 422
MIDI-PYRENEES	865	4,3%	3 565 301	2 357 016
NORD-PAS-DE-CALAIS	2 694	13,5%	11 101 328	7 339 073
PAYS DE LA LOIRE	786	3,9%	3 238 564	2 141 011
PICARDIE	527	2,6%	2 170 062	1 434 625
POITOU-CHARENTES	599	3,0%	2 470 302	1 633 113
Pr. Alpes CA	1 454	7,3%	5 990 961	3 960 616
RHONE-ALPES	1 755	8,8%	7 233 376	4 781 975
Total France Métropole	19 988	99,9%	82 375 843	54 458 562
MAYOTTE*	12	0,1%	50 009	33 061
Total France Entière	20 000	100,0%	82 425 852	54 491 623

* Compte tenu du niveau du SMIC mahorais (6,83 €) la DIECCTE est autorisée à réaliser 17 contrats

TABLEAU N° 4 : OBJECTIFS RÉGIONAUX PAR ZUS EN 2014 SUR CHAQUE DISPOSITIF DE CONTRATS AIDÉS

Région/Département	REPARTITION DES OBJECTIFS DE PRESCRIPTION DES EAV EN ZUS			REPARTITION DES OBJECTIFS DE PRESCRIPTION DES CUI-CAE EN ZUS			REPARTITION DES OBJECTIFS DE PRESCRIPTION DES CUI-CIE EN ZUS		
	Poids de la région (%)	Volume	Poids des objectifs ZUS dans la programmation régionale	Poids de la région (%)	Volume	Poids des objectifs ZUS dans la programmation régionale	Poids de la région (%)	Volume	Poids des objectifs ZUS dans la prescription régionale
ALSACE	3,0%	270	32,1%	3,5%	725	17,9%	3,5%	77	11,5%
AQUITAINE	3,4%	304	17,1%	3,3%	691	8,5%	3,3%	73	7,0%
AUVERGNE	1,3%	115	13,5%	1,6%	334	8,7%	1,6%	36	6,5%
BASSE NORMANDIE	1,5%	131	17,6%	1,5%	319	8,1%	1,5%	34	5,2%
BOURGOGNE	2,2%	196	16,5%	2,0%	421	9,6%	2,0%	45	9,9%
BRETAGNE	2,0%	183	15,8%	2,1%	437	7,2%	2,1%	46	6,3%
CENTRE	3,3%	300	18,8%	3,2%	670	11,5%	3,2%	71	11,8%
CHAMPAGNE ARDENNE	3,3%	300	30,0%	3,5%	727	19,2%	3,5%	77	16,4%
CORSE	0,4%	39	19,0%	0,2%	51	6,7%	0,2%	5	7,1%
FRANCHE COMTE	1,8%	163	24,4%	2,2%	459	14,0%	2,2%	49	13,5%
HAUTE NORMANDIE	3,7%	332	28,7%	3,6%	755	13,2%	3,6%	80	12,7%
ILE DE FRANCE	24,4%	2193	37,6%	21,6%	4 480	22,7%	21,6%	476	15,8%
LANGUEDOC ROUSSILLON	4,4%	395	20,2%	3,8%	783	9,1%	3,8%	83	7,2%
LIMOUSIN	0,5%	45	8,7%	0,7%	140	7,4%	0,7%	15	10,1%
LORRAINE	3,1%	283	22,7%	3,4%	708	11,0%	3,4%	75	9,9%
MIDI PYRENEES	1,9%	167	9,8%	2,0%	422	6,7%	2,0%	45	5,2%
NORD PAS DE CALAIS	12,3%	1109	33,6%	13,0%	2 695	14,4%	13,0%	287	10,6%
PAYS DE LA LOIRE	4,2%	382	22,4%	4,2%	879	12,8%	4,2%	93	11,9%
PICARDIE	3,9%	353	26,3%	4,1%	852	11,5%	4,1%	91	17,2%
POITOU CHARENTES	1,4%	129	13,1%	1,8%	368	6,8%	1,8%	39	6,5%
PACA	9,4%	845	27,0%	10,6%	2 199	15,3%	10,6%	234	16,1%
RHONE ALPES	8,5%	767	24,8%	7,6%	1 578	11,7%	7,6%	168	9,6%
FRANCE METROPOLE	100,0%	9000	25,0%	100,0%	20 693	13,0%	100,0%	2 200	11,0%

TABLEAU N° 5 : NOTIFICATION DES CAE-DOM POUR 2014

NOTIFICATION ANNUELLE des CAE-DOM pour 2014	OBJECTIF physique	CRÉDITS	
		AE	CP
Guadeloupe	1 178	2 300 583	2 300 583
Martinique	1 000	1 952 953	1 952 953
Guyane	297	579 126	579 126
La Réunion	3 266	6 378 346	6 378 346
Saint-Pierre-et-Miquelon	26	51 743	51 743
Total	5 767	11 262 751	11 262 751

A N N E X E

LISTE DES TABLEAUX DE BORD DIFFUSÉS EN 2013

Emplois d'avenir

Tableau de bord hebdomadaire : suivi physico-financier des emplois d'avenir.

Tableaux de bord mensuels :

- tableau de suivi physico-financier détaillé par région, par département et par structure (mission locale ou Cap emploi) ;
- tableaux relatifs aux caractéristiques des publics entrants en emplois d'avenir et des employeurs :
 - motifs de rupture des publics en emplois d'avenir ;
 - tranche d'âge et sexe des publics en emplois d'avenir ;
 - statut des employeurs ;
 - antériorité dans le chômage des publics en emplois d'avenir ;
 - publics pour lesquels le suivi d'une formation qualifiante est prévu par l'employeur au moment de la demande d'aide en emplois d'avenir ;
 - bénéficiaires du RSA dans les publics en emplois d'avenir ;
 - travailleurs handicapés en emplois d'avenir ;
 - types de contrats des publics en emplois d'avenir ;
- tableau de suivi ministériel de la montée en charge des emplois d'avenir depuis le 1^{er} novembre 2012 ;
- tableau de l'annexe IV de suivi qualitatif des entrées présentant des données relatives aux profils des employeurs et des bénéficiaires des emplois d'avenir prescrits et suivis par les missions locales ;
- tableaux de bord de l'AGEFIPH pour les emplois d'avenir prescrits par les Cap emploi.

CUI-CAE et CUI-CIE

Tableaux de bord hebdomadaires :

- tableau synthétique du suivi de la montée en charge du dispositif contrat unique d'insertion ;
- tableau de suivi des CUI-CAE par rapport à l'objectif annuel 2013 ;
- tableau de suivi des CUI-CIE par rapport à l'objectif annuel 2013 ;
- tableau détaillant les prescriptions missions locales et Cap emploi.

Tableaux de bord mensuels :

- tableau de suivi mensuel de la montée en charge du dispositif contrat unique d'insertion ;
- fichiers des caractéristiques des contrats (JPE) – détail départemental ;
- tableaux de suivi des CUI-CAE et des CUI-CIE par rapport à l'objectif annuel 2013 ;
- tableaux relatifs aux caractéristiques des publics entrés en contrats aidés :
 - tranche d'âge et sexe des publics en CUI ;
 - analyse par tranche d'âge des publics chômeurs de longue durée (CLD) en CUI ;
 - analyse des niveaux de formation des publics en CUI ;
 - bénéficiaires du RSA dans les publics en CUI ;
 - travailleurs handicapés en CUI ;
 - statut des employeurs ;
- tableau de suivi ministériel des contrats aidés.



**Sous-direction des parcours
d'accès à l'emploi**

Mission insertion professionnelle

AIDE-MÉMOIRE RELATIF AUX CONTRATS AIDÉS

Version du 13 janvier 2014

Le présent document s'adresse aux acteurs de la mise en œuvre des contrats aidés (contrats uniques d'insertion et emplois d'avenir), en particulier les services de l'État et les membres du service public de l'emploi.

Il a pour objectif de permettre de partager une interprétation des textes juridiques et de rappeler les points essentiels de la doctrine développée par la DGEFP. Il est amené à s'enrichir régulièrement sur la base des échanges qui auront lieu au fil de l'eau avec la mission insertion professionnelle.

Textes d'application

1. Contrat unique d'insertion

Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion.

Ordonnance n° 2010-686 du 24 juin 2010 portant extension et adaptation dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008.

Ordonnance n° 2011-1634 du 24 novembre 2011 portant extension et adaptation du contrat unique d'insertion dans le département de Mayotte.

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

Décret n° 2010-94 du 22 janvier 2010 relatif aux modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion dans le cadre des contrats d'accompagnement dans l'emploi.

Décret n° 2010-1729 du 30 décembre 2010 relatif au contrat unique d'insertion dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Décrets n° 2012-658 et 2012-661 du 4 mai 2012 portant extension et adaptation du contrat unique d'insertion dans le département de Mayotte.

Décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012 tirant les conséquences des articles 7, 8 et 13 de la loi portant création des emplois d'avenir (dispositions « dématérialisation »).

Circulaire DGEFP du 5 novembre 2009 relative à l'entrée en vigueur du contrat unique d'insertion au 1^{er} janvier 2010.

Circulaire DGEFP du 12 janvier 2011 relative aux modalités de mise en œuvre du contrat unique d'insertion en outre-mer au 1^{er} janvier 2011.

Circulaire DGEFP du 3 juillet 2012 relative aux modalités de mise en œuvre du contrat unique d'insertion dans le département de Mayotte.

2. Emploi d'avenir

Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir.

Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir.

Arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir.

Circulaire DGEFP n° 2012-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir.

S O M M A I R E

Fiche 1 : Durée hebdomadaire des contrats aidés.

Fiche 2 : Adapter les modalités de prescription en fonction des situations particulières de certains publics.

Fiche 3 : Les modalités d'accompagnement pour une insertion durable.

Fiche 4 : Les employeurs spécifiques. – La police nationale (les adjoints de sécurité).

Fiche 5 : Les employeurs spécifiques. – Les établissements publics locaux d'enseignement.

Fiche 6 : Les employeurs spécifiques. – Les établissements d'enseignement agricole.

FICHE 1 : DURÉE HEBDOMADAIRE DES CONTRATS AIDÉS

A. – LA DURÉE HEBDOMADAIRE DES CUI

La durée hebdomadaire de travail est de 20 heures au moins pour les CUI-CAE et CUI-CIE. Par exception à cette règle, et seulement dans le cadre des CAE, la durée du travail peut être inférieure à 20 heures, lorsque les difficultés rencontrées par le salarié le justifient et que la décision d'attribution de l'aide l'a prévu (art. L. 5134-26).

La durée du travail des salariés en contrats aidés est régie, pour le reste, par les dispositions de droit commun applicables aux autres salariés de l'organisme employeur :

- la durée légale est de 35 heures par semaine (soit 1 607 heures par an) ;
- cette durée légale n'est pas un maximum, mais une durée de référence à partir de laquelle sont notamment calculées les heures supplémentaires ;
- le recours aux heures supplémentaire, ou à la modulation du temps de travail, ne peut avoir pour effet de faire travailler le salarié au-delà des durées maximales de travail, soit 10 heures par jour, 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures en une seule semaine.

Rappel : pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, la durée du travail est limitée à 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

B. – LA DURÉE HEBDOMADAIRE DES EMPLOIS D'AVENIR

La durée hebdomadaire de travail est comprise entre 17 h 30 et 35 heures pour les emplois d'avenir. Les dispositions de droit commun rappelées ci-dessus s'appliquent également aux emplois d'avenir.

Vous trouverez dans les questions-réponses relatif aux emplois d'avenir des recommandations sur les durées hebdomadaires de ces contrats.

C. – L'IMPACT DE LA LOI DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE SUR LA DURÉE HEBDOMADAIRE DES CONTRATS AIDÉS

Les dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, issues de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, prévoient que la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine. Ces dispositions ne s'appliquent pas dès lors qu'une disposition spécifique du code du travail prévoit une autre durée.

Par conséquent, les CUI-CAE, CUI-CIE et emplois d'avenir ne sont pas impactés par l'article L. 3123-14-1, tout comme les CDDI, puisque des dispositions prévoient une durée hebdomadaire minimale de 20 heures pour ces contrats, à l'exception des emplois d'avenir pour lesquels, à titre dérogatoire, une durée minimale de 17 h 30 est prévue.

FICHE 2 : ADAPTER LES MODALITÉS DE PRESCRIPTION EN FONCTION DES SITUATIONS PARTICULIÈRES DE CERTAINS PUBLICS

A. – L'ADAPTATION DES MODALITÉS DE PRESCRIPTION

Pour les contrats uniques d'insertion, il est recommandé d'adapter les paramètres de durée hebdomadaire du contrat à la situation de la personne, afin de permettre qu'une personne très éloignée de l'emploi puisse accéder à un contrat de quelques heures de travail et qu'une personne qui en a la possibilité puisse travailler, le cas échéant, jusqu'à 35 heures. Toutefois, la possibilité d'une durée hebdomadaire de travail inférieure à 20 heures est réservée, conformément à l'article L. 5134-26 du code du travail, aux personnes rencontrant des difficultés particulièrement importantes, pour lesquelles une telle durée constitue le seul moyen d'accéder à l'emploi.

Pour les emplois d'avenir, la priorité est de prescrire des contrats d'une durée de trois ans et d'une durée hebdomadaire de 35 heures. De manière dérogatoire, la durée hebdomadaire ainsi que la durée en mois des contrats peuvent être adaptées aux situations individuelles. Pour rappel, un minimum de 24 heures hebdomadaires est recommandé, au vu des difficultés du jeune et de la nature de l'emploi proposé.

Des marges de souplesse sont prévues par les textes afin d'adapter le recours aux contrats aidés aux situations individuelles. Elles doivent être utilisées en respectant le cadre légal et réglementaire en vigueur, rappelé ci-dessous.

B. – LE CADRE LÉGAL DES DÉROGATIONS

1. Les dérogations prévues dans le code du travail

Le code du travail prévoit des dérogations réglementaires aux dispositions de droit commun. Il s'agit, de manière exhaustive :

a) Des dérogations en matière de publics éligibles aux arrêtés régionaux pour les contrats uniques d'insertion : les personnes bénéficiant d'une dérogation doivent respecter les critères législatifs des publics des contrats uniques d'insertion, à savoir personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

b) Des dérogations relatives à la durée maximale des contrats :

- pour les CUI : jusqu'à 60 mois lorsqu'un salarié, précédemment bénéficiaire d'un minimum social (revenu de solidarité active financé par le département, allocation de solidarité spécifique, allocation adulte handicapé ou allocation temporaire d'attente), est âgé de 50 ans ou plus à l'expiration de la durée maximale de 24 mois couverte par l'aide (art. L. 5134-23-1, L. 5134-67-1, R. 5134-33 et R. 5134-58) ;
- pour les CUI : jusqu'à 60 mois lorsqu'un salarié est reconnu travailleur handicapé, sans condition d'âge. Il convient de faire également application de cette disposition au bénéficiaire des allocataires de l'AAH qui ne seraient pas reconnus travailleurs handicapés et qui ne rempliraient pas la condition d'âge fixée au b ;
- pour les CUI : sans limitation, lorsqu'un salarié recruté en CAE dans un atelier et chantier d'insertion, âgé de cinquante ans ou plus à l'expiration de la durée maximale de 24 mois couverte par l'aide ou reconnu travailleur handicapé, rencontre des difficultés particulières qui font obstacle à son insertion durable dans l'emploi (art. L. 5134-23-1 et R. 5134-34) ; cette dérogation, à partir du 1^{er} janvier 2015, se traduira par une prolongation en CDDI dans le cadre de la réforme du financement de l'IAE (cf. fiche n° 4) ;
- jusqu'à l'achèvement d'une action de formation initiée avant la durée maximale des 24 mois pour les CUI ou des 36 mois pour les emplois d'avenir (art. L. 5134-23-1, L. 5134-67-1, R. 5134-32 et R. 5134-57, L. 5134-115 et R. 5134-167) et sans que la durée totale de l'aide puisse dépasser 60 mois.

Dans ce cas, la demande de prolongation faite par l'employeur devra être accompagnée de tous justificatifs visant à établir que l'action de formation professionnelle définie dans l'aide initiale est en cours de réalisation.

c) Des dérogations relatives à la durée minimale hebdomadaire :

- la durée hebdomadaire d'un CUI-CAE peut être inférieure à 20 heures lorsque le bénéficiaire rencontre des difficultés particulièrement importantes (art. L. 5134-26) ;
- la durée hebdomadaire d'un emploi d'avenir peut être inférieure à 35 heures, sans descendre en dessous de 17 h 30, lorsque le parcours ou la situation du jeune le justifie ou lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas un temps plein (art. L. 5134-116). Un seuil minimal de 24 heures hebdomadaires est néanmoins recommandé.

d) Des dérogations relatives à la durée de recherche d'emploi dans le cadre des emplois d'avenir (introduites à l'article R. 5134-161 du code du travail par le décret en cours de parution) :

La durée minimum de recherche d'emploi peut être inférieure à six mois lorsque les jeunes de niveau V rencontrent des difficultés particulièrement importantes ou inférieure à douze mois pour les jeunes jusqu'au bac + 3 lorsque leur parcours de formation et leurs perspectives locales d'accès à l'emploi au regard de leur qualification ou des difficultés sociales particulières le justifient.

Les dérogations sont à apprécier au regard de la situation globale des jeunes, notamment de leurs difficultés particulières d'accès à l'emploi et de leur situation de précarité, sous réserve qu'ils soient dans une démarche active et infructueuse de recherche d'emploi (les jeunes sortant du système scolaire ne sont pas prioritaires pour ce dispositif).

De plus, les durées de recherche d'emploi s'apprécient de la manière la plus favorable aux jeunes : pour les jeunes restés dans une dynamique de recherche d'emploi, les emplois précaires ou à temps très partiel ainsi que les périodes passées en service civique peuvent être appréciées comme des périodes de recherche d'emploi.

e) Des dérogations relatives au niveau des diplômes pour jeunes de ZUS, ZRR ou d'un territoire d'outre-mer dans le cadre des emplois d'avenir (art. R. 5134-161 du code du travail) :

De manière exceptionnelle, les jeunes résidant en ZUS, en ZRR ou dans les territoires d'outre-mer peuvent bénéficier d'un emploi d'avenir s'ils ont atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur (niveau IV avec diplôme et niveau III).

Il n'est pas juridiquement possible de conclure un emploi d'avenir avec un jeune qualifié résidant en dehors de ces zones, y compris pour les jeunes résidant en CUCS.

2. Les conséquences des décisions ne relevant pas du champ dérogatoire prévu par le code du travail

Les prises en charge de contrats aidés pour des situations dérogatoires non prévues par le code du travail (ex. : prolongation, au-delà de la durée maximale de 24 mois, des CAE-AVS lorsque les personnes ne font pas partie des publics visés par les dérogations) sont en général rejetées, dans un premier temps, par l'ASP en tant qu'organisme payeur.

Afin de limiter ces situations, les DIRECCTE, en cas de doute sur la légalité des dérogations *a priori* envisagées, doivent contacter la DGEFP qui pourra, ou non, accorder des dérogations avec, pour unique critère, l'intérêt en termes d'insertion professionnelle du bénéficiaire concerné.

Les contrôles comptables effectués par l'ASP peuvent révéler une anomalie dans la prescription des aides (mauvais taux de prise en charge par rapport à l'arrêté régional en vigueur au moment de la prescription par exemple) ; la prise en charge du dossier peut alors faire l'objet d'un rejet (contrôle *a priori*) ou d'un ordre de reversement (contrôle *a posteriori*) potentiellement plusieurs mois après l'embauche du salarié (le délai de contrôle comptable est de 6 ans).

Si l'autorité administrative n'est pas d'accord avec ces mesures, elle peut émettre, de manière exceptionnelle, une dérogation *a posteriori* qui peut être signée par les préfets de région ou de département, ainsi que, le cas échéant, par les DIRECCTE.

Ces décisions constituent, juridiquement, des réquisitions de paiement du comptable. La réquisition de paiement est une procédure qui déroge à la séparation de l'ordonnateur et du comptable et qui, à ce titre, doit rester exceptionnelle et ne peut pas avoir de caractère général ou permanent : pour chaque dossier faisant l'objet d'une dérogation, il est nécessaire de procéder à une réquisition distincte.

Les réquisitions de paiement peuvent donner lieu à des sanctions pour paiement indu dirigées contre l'autorité signataire de la réquisition de paiement. Il est donc important que la motivation soit solide et vérifiable.

FICHE 3 : LES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT POUR UNE INSERTION DURABLE

Une attention particulière doit être portée à la qualité des contrats prescrits et à la réalisation des actions de formation et d'accompagnement, conformément aux obligations réglementaires qui s'imposent aux employeurs. De ce point de vue, les propositions faites en matière d'accès à la formation en cours de contrat seront l'un des critères à prendre en compte par les prescripteurs pour l'attribution des contrats.

A. – APPLIQUER LES EXIGENCES QUALITATIVES SUR LES EMPLOIS D'AVENIR

Les missions locales et les Cap emploi doivent désormais assurer la mise en œuvre des exigences qualitatives du dispositif des emplois d'avenir, point central pour la réussite du dispositif.

Les missions locales et les Cap emploi doivent sécuriser :

- le suivi personnalisé du jeune :
 - le contact au premier mois pour vérifier avec le jeune et l'employeur que la prise de fonction se déroule correctement ;
 - le bilan à l'issue du premier trimestre, qui doit être en premier lieu un temps consacré au plan de formation ;
 - un parcours de formation, si possible qualifiante : des échanges avec l'employeur doivent être engagés lors du bilan d'intégration, à l'issue du premier trimestre, pour faciliter la mise en œuvre du plan de formation, si un délai avait été jugé nécessaire lors du recrutement ou sur le démarrage effectif de la formation en cas de formalisation dès la conclusion de l'emploi ;
- le contrôle des engagements de l'employeur sur la mise en œuvre effective de la formation et le tutorat lors des bilans intermédiaires réalisés à l'issue de chaque cycle annuel de l'emploi d'avenir ;
- le renseignement des données dans leur système d'information (parcours 3 ou parcours H) afin de permettre un suivi consolidé des engagements de formation et un pilotage qualitatif du dispositif.

L'expérimentation de l'accompagnement sur le dispositif des emplois d'avenir proposé par l'AFPA est prolongée sur l'année 2014 afin de répondre aux besoins identifiés et n'ayant pu donner lieu à réalisations avant fin 2013 (lancement tardif de l'expérimentation en juin 2013). Les modalités de mise en œuvre vous seront transmises avec le PASP 2014.

B. – DÉFINIR LES AXES QUALITATIFS SUR LES CONTRATS UNIQUES D'INSERTION

L'allongement de la durée en mois préconisé par le plan de lutte contre la pauvreté visait à permettre la mise en œuvre de parcours d'insertion professionnelle de qualité. Il doit donc s'accompagner de la mise en œuvre d'actions qualitatives.

Le contrat unique d'insertion a introduit de nombreuses dispositions qualitatives. Parmi celles-ci, figurent notamment :

- l'obligation de formation mise à la charge de l'employeur pour les CAE (art. L. 5134-22) ;
- la désignation d'un tuteur et d'un référent (art. R. 5134-37 et R. 5134-60) ;
- la réalisation d'un bilan des actions de formation et d'accompagnement (art. L. 5134-23-2 et L. 5134-67-2).

Le taux de prise en charge peut être majoré pour les employeurs s'engageant à mettre en œuvre des actions favorables à une insertion durable dans l'emploi des salariés en contrat unique d'insertion.

Vous pourrez guider les prescripteurs dans l'appréciation de ce critère.

Il s'agit notamment :

- des employeurs recrutant directement des CAE ou des CIE en contrat à durée indéterminée ;
- des employeurs s'engageant à mettre en œuvre des parcours qualifiants, en particulier les périodes de professionnalisation ;
- des employeurs de CAE s'engageant à participer à la mise en œuvre de périodes d'immersion en entreprise.

Les employeurs qui proposent des actions de formation qualifiantes peuvent, le cas échéant, demander une prolongation des contrats, afin de faciliter la réalisation de ces actions (art. R. 5134-32, R. 5134-56 et R. 5134-167 du code du travail).

C. – PRÉCONISATIONS OPÉRATIONNELLES

1. Quelles mentions doivent figurer dans la demande d'aide à l'insertion professionnelle ?

La demande d'aide prévoit les actions d'accompagnement et de formation professionnelle du salarié et, le cas échéant, des actions de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.

Il est obligatoire de prévoir systématiquement au moins une action d'accompagnement et une action de formation professionnelle pour les CAE et au moins une action d'accompagnement professionnel pour les CIE.

La Cour de cassation (C. Cass., 11 juillet 2012, n° 11-13.827, Ros c/ collègue Jean-Moulin) ayant jugé qu'une formation d'adaptation au poste de travail ne permet pas à l'employeur d'un CUI-CAE de remplir ses obligations en termes d'actions de formation, il est fortement recommandé que l'employeur s'engage sur d'autres actions de formation, de préférence des formations externes : acquisition de nouvelles compétences, remise à niveau, préqualification ou formation qualifiante.

2. Quelles sont les responsabilités du prescripteur au moment de l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ?

Le prescripteur s'assure que le futur salarié est informé :

- de la finalité du dispositif ;
- de la nature du poste proposé et du type d'employeur (relevant du secteur marchand ou du secteur non marchand) ;
- des conditions financières de sa reprise d'emploi dans ce type de contrat ;
- du fait qu'il ne s'agit pas d'un emploi pérenne (hors cas de signature en CDI) et qu'il lui est fortement conseillé de poursuivre ses recherches d'emploi sans attendre la fin du contrat.

De la même façon, il s'assure que l'employeur auquel l'aide est attribuée est informé de :

- ses obligations en tant qu'employeur d'un salarié en contrat aidé ; à cet effet, il formalise avec lui et le salarié les actions d'accompagnement et de formation que l'employeur envisage de mobiliser ;
- la finalité d'insertion professionnelle du dispositif.

Au vu des nombreux contentieux ayant donné lieu à requalification en CDI du fait de l'absence d'actions de formation, il est recommandé que le prescripteur informe les employeurs de cette obligation qui leur incombe de manière effective pour les CAE et n'accepte de prescrire un contrat que lorsque l'employeur s'engage à mettre en œuvre une action de formation.

3. Quelles sont les missions possibles du référent ?

Le prescripteur doit désigner, dans la convention individuelle, le référent prévu aux articles R. 5134-37 et R. 5134-60 ; il peut par exemple s'agir du référent RSA du salarié.

Ce référent est notamment chargé :

- de favoriser, en lien avec le tuteur (*cf. infra*), l'intégration du salarié dans la structure employeur et ainsi de réduire les situations de ruptures anticipées de contrat liées à des abandons ou des inadaptations au poste proposé ;
- de suivre le parcours du salarié pendant toute la durée de la convention, en veillant à ce que les actions d'accompagnement, de tutorat ou de formation professionnelle envisagées par l'employeur soient mises en œuvre ;
- de donner son avis sur une éventuelle demande de renouvellement.

4. Quelles sont les missions du tuteur ?

Le tuteur doit avoir été désigné par l'employeur dès la demande d'aide à l'insertion professionnelle, son nom devant figurer dans le CERFA.

Le tuteur a pour mission de :

- favoriser la bonne intégration du salarié dans l'établissement ;
- contribuer à l'acquisition par le salarié des compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de son poste ;
- répondre aux sollicitations du référent ;
- participer à la rédaction de l'attestation d'expérience professionnelle.

Le prescripteur doit veiller à ce que les noms des référents et tuteurs soient renseignés de manière effective sur les demandes d'aide à l'insertion professionnelle.

5. Quelles sont les obligations de l'employeur en termes de bilan des actions de formation et d'accompagnement ?

L'employeur qui souhaite prolonger un contrat adresse au prescripteur une demande préalable, accompagnée d'un bilan des actions d'accompagnement et de formation réalisées, au regard des actions prévues dans l'aide initiale (art. L. 5134-23-2 pour le CAE et L. 5134-67-2 pour le CIE).

Ce document est établi sans formalisme particulier. Il doit comporter *a minima* les informations suivantes :

- intitulé et descriptif du poste occupé ;
- qualité de bénéficiaire du RSA, le cas échéant ;
- désignation de l'employeur ;
- désignation du tuteur ;

- actions de formation et d'accompagnement réalisées, en précisant leur concordance avec les actions prévues dans la convention initiale ;
- inscription dans une démarche de VAE, le cas échéant ;
- type de sortie envisagé à l'issue du contrat (renouvellement, recrutement en CDI ou CDD...).

Le prescripteur doit veiller à ce qu'un bilan des actions d'accompagnement et de formation lui soit communiqué lors de la demande de prolongation de l'aide. Si le bilan n'est pas fourni ou s'il ne fait apparaître aucune action de formation ou d'accompagnement, la prolongation doit être refusée.

FICHE 4 : LES EMPLOYEURS SPÉCIFIQUES LA POLICE NATIONALE (LES ADJOINTS DE SÉCURITÉ)

A. – QU'EST-CE QU'UN ADJOINT DE SÉCURITÉ ?

Un adjoint de sécurité concourt aux missions du service public de la sécurité assurées par les fonctionnaires actifs de la police nationale, sous les ordres et la responsabilité desquels il est placé.

Il a notamment pour tâches (art. R. 411-5 du code de la sécurité intérieure) :

- de participer aux missions de surveillance générale de la police nationale sur la voie publique ;
- de participer à la sécurisation des transports en commun ;
- de faciliter le recours et l'accès au service public de la police, en participant à l'accueil, à l'information et à l'orientation du public dans les services locaux de la police ;
- de soutenir les victimes de la délinquance et des incivilités, en les aidant dans leurs démarches administratives, en liaison avec les associations et les services d'aide aux victimes ;
- d'exercer des missions de sécurisation des axes routiers et autoroutiers, de garde et d'escorte sur le territoire national, de sûreté des transports aériens et maritimes...

B. – QUEL EST LE CADRE DE LA PRESCRIPTION DES CAE-ADS ?

L'article L. 411-6 du code de la sécurité intérieure prévoit la possibilité de recruter des ADS dans les services de la police nationale, par dérogation à l'article L. 5134-24 qui dispose que les services de l'État ne peuvent recruter en contrat aidé. Ce même article du code de la sécurité intérieure dispose que les adjoints de sécurité recrutés en contrats aidés sont des contractuels de droit public.

Certains ADS, particulièrement éloignés de l'emploi, peuvent être recrutés en contrat aidé, sous la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). À noter qu'il n'est pas possible de recruter des ADS en emploi d'avenir.

Public ciblé

Jeunes majeurs de moins de 30 ans.

Jeunes sans emploi, avec des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Sont éligibles en priorité les jeunes dont la durée de recherche d'emploi est de douze mois dans les dix-huit derniers mois. Les durées de recherche d'emploi doivent s'apprécier de manière souple : pour les jeunes rencontrant des difficultés particulières, les périodes d'activité réduite (CDD courts, intérim, CDI à temps très partiel, ou service civique...) peuvent être considérées comme des périodes de recherche d'emploi, sous réserve que ces jeunes restent dans une dynamique positive et infructueuse de recherche d'emploi.

Jeunes peu ou pas qualifiés.

La priorité est accordée aux jeunes d'un niveau IV ou *infra* (avec ou sans diplôme du baccalauréat). Il est possible, de manière dérogatoire, de recruter des jeunes avec un niveau de diplôme plus élevé, si ces derniers rencontrent des difficultés particulièrement importantes (durée élevée de recherche d'emploi, difficultés familiales ou de logement...)

Les jeunes résidant en ZUS sont prioritaires pour les recrutements des CAE-ADS.

Paramètres de prise en charge

Comme rappelé dans chaque circulaire de programmation des contrats aidés, les paramètres de prise en charge sont les suivants :

- taux de prise en charge : 70 % ;
- durée hebdomadaire : 35 heures ;
- durée de l'aide initiale : 24 mois (donc sans prolongation de l'aide).

Les arrêtés régionaux intègrent ces éléments en termes de publics et de paramètres de prise en charge.

Qui est prescripteur ?

Pôle emploi est plus particulièrement chargé de la conclusion des CAE-ADS. La prescription s'appuie alors sur une instruction *ad hoc* de Pôle emploi.

Dans certains territoires, la prescription des CAE-ADS a été confiée aux missions locales dans le cadre des accords de cotraitance. Il convient alors de s'assurer que les missions locales concernées disposent des informations présentées dans cette fiche.

C. – QUELLES SONT LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT ?

Le processus de recrutement des ADS se déroule en deux étapes :

La constitution d'un vivier de candidats

Des épreuves de sélection sont organisées régulièrement au niveau de chaque département en fonction des besoins des services de police : tests psychologiques, épreuves sportives (test d'endurance cardio-respiratoire et exercice d'isométrie musculaire) et entretien devant une commission (précédé d'un exercice permettant de vérifier la maîtrise de la langue écrite, au travers d'un commentaire d'une photographie représentant une scène de la vie quotidienne).

Chaque candidat est également soumis à une visite médicale devant un médecin de la police nationale et à une enquête administrative visant à s'assurer de sa bonne moralité.

Plus d'information, à l'adresse suivante : <http://www.lapolice.nationalerecrute.fr/Concours-et-selections/Adjoint-de-securite>

L'incorporation

Avant de pouvoir exercer ses fonctions dans un service de police, chaque ADS doit suivre une formation en école de police. Dès lors qu'une session de formation est programmée, le vivier de candidats préalablement identifiés est mobilisé. Les jeunes au sein du vivier qui répondent aux critères du CAE sont « labellisés » par les prescripteurs. La demande d'aide pour ces jeunes est effectuée par les préfets de département.

Le contrat d'engagement à l'emploi d'ADS prend effet à compter de la date d'incorporation au sein de la structure de formation. L'agent est affecté dans un service de police à l'issue de la scolarité de 12 semaines.

Entre 1 000 et 1 500 jeunes sont recrutés en CAE-ADS chaque année (recrutements glissants entre années). La répartition départementale est déterminée selon les besoins de recrutement de la police nationale : il n'est donc pas possible de recruter plus de jeunes en CAE-ADS que le nombre fixé par le ministère de l'intérieur.

Les répartitions départementales sont communiquées aux DIRECCTE et aux services de Pôle emploi à chaque incorporation.

D. – QUEL EST LE DEVENIR DES JEUNES RECRUTÉS EN CAE-ADS ?

Les CAE-ADS sont recrutés pour une période de trois ans (à distinguer d'une aide CAE de deux ans), renouvelable une fois par reconduction expresse.

Les CAE-ADS bénéficient des mêmes actions de formation que l'ensemble des ADS.

Ainsi, préalablement à leur prise effective de fonctions, ces agents débutent leur contrat par une formation professionnelle initiale d'une durée de 14 semaines, comprenant une formation générale de 12 semaines dans une école de police (sanctionnée par une attestation d'aptitude générale à l'emploi), et suivie d'un stage d'adaptation à l'emploi sur le site d'affectation d'une durée de 2 semaines, assuré par le service de formation du service de police d'accueil, afin de familiariser l'agent avec ses futures fonctions et le cadre dans lequel il les exercera.

Pendant la durée de leur contrat (3 ans, renouvelable une fois), les ADS-CAE peuvent également bénéficier d'une formation continue destinée à répondre aux besoins des services d'affectation, ou en vue de leur perfectionnement professionnel. Ils peuvent aussi suivre des préparations aux concours (par correspondance ou dispensées par les services de formation locaux) ou des formations spécifiques destinées à favoriser leur réinsertion professionnelle en dehors de l'institution policière.

L'ensemble des actions de formation dispensées à chaque agent, depuis l'entrée en école jusqu'à la fin du contrat, est consigné dans un livret de suivi individuel, valorisant ainsi les compétences acquises en vue de sa future reconversion professionnelle.

Par ailleurs, les CAE-ADS sont placés au sein de chaque service d'emploi sous la responsabilité d'un tuteur chargé de les accompagner dans leurs activités professionnelles, dans leurs fonctions et dans leur parcours d'insertion professionnelle.

Ces agents sont également suivis au niveau régional par les conseillers mobilité carrière (CMC) affectés dans les locaux des délégations interrégionales au recrutement et à la formation (DIRF).

La situation des CAE-ADS incorporés entre 2009 et 2011 est la suivante :

- 63 % des jeunes sont encore en contrat d'ADS ;
- sur les jeunes qui ne sont plus ADS : 25 % ont réussi le concours de gardien de la paix, 18 % ont intégré un autre emploi public (pénitentiaire, armée, gendarmerie, police municipale...) et 13 % ont trouvé un emploi privé, souvent dans les métiers de la sécurité.

E. – LES RÉFÉRENTS DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Ce sont les secrétariats généraux pour l'administration de la police (SGAP) qui sont en charge du pilotage du recrutement des ADS. À noter que les périmètres de certains SGAP ne coïncident pas avec les périmètres régionaux.

FICHE 5 : LES EMPLOYEURS SPÉCIFIQUES LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS LOCAUX D'ENSEIGNEMENT

Les circulaires de programmation incluent souvent une enveloppe destinée au ministère de l'éducation nationale, notamment sur les programmations des seconds semestres en cohérence avec le début des années scolaires. Le ministère de l'éducation nationale rédige des circulaires spécifiques, diffusées aux services déconcentrés.

Les éléments détaillés ci-dessous sont des orientations générales, à adapter, le cas échéant, en fonction des circulaires de programmation.

A. – QUEL EST LE CADRE DE LA PRESCRIPTION DES CAE « ÉDUCATION NATIONALE » ?

1. Un financement en deux parties

La prise en charge des CAE de l'enveloppe « Éducation nationale » s'effectue en deux temps :

- l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle à hauteur de 70 % du SMIC se traduit par un versement pris en charge sur le budget du ministère chargé de l'emploi, selon des modalités classiques applicables à tous les employeurs ;
- sur la base de la notification de la décision d'attribution, les directions académiques attribuent, à la demande des établissements, une prise en charge complémentaire (PCC) à hauteur du montant restant de la rémunération. À l'heure actuelle, le versement de la PCC est géré par l'ASP.

2. Les publics ciblés

Il s'agit généralement des publics prioritaires définis par la DGEFP. Les circulaires de l'éducation nationale peuvent apporter des précisions, le cas échéant.

3. Les paramètres de prise en charge applicables

Les CAE recrutés dans le cadre de l'enveloppe « Éducation nationale » sont pris en charge à hauteur de 70 % pour une durée de 20 heures hebdomadaires, quel que soit le profil des bénéficiaires recrutés. La durée en mois est variable selon les fonctions exercées (se référer à la circulaire du ministère de l'éducation nationale du 15 juin 2013).

Ces paramètres de prise en charge s'appliquent uniquement pour les CAE recrutés dans les fonctions listées en B-1 et non aux recrutements effectués sur des fonctions de TOS. Néanmoins, afin de faciliter la prescription et en particulier si les recrutements sur les fonctions de TOS sont effectués directement par les EPLE, il est possible d'appliquer les mêmes paramètres de prise en charge quelles que soient les fonctions exercées (sans que les fonctions de TOS ouvrent droit à une PCC).

De manière dérogatoire, lorsque les CAE concernés sont cofinancés par les conseils généraux, il est possible d'appliquer le taux de prise en charge prévu par les CAOM si les conseils généraux ne souhaitent pas prévoir deux taux distincts. Vous veillerez néanmoins à préciser aux conseils généraux que la modulation du taux pour les recrutements dans les EPLE n'a aucun impact financier pour les employeurs.

4. Qui est prescripteur ?

Pôle emploi est le prescripteur privilégié des EPLE, en raison du volume de recrutements concernés.

B. – QUI SONT LES EMPLOYEURS CONCERNÉS PAR L'ENVELOPPE « ÉDUCATION NATIONALE »
ET POUR QUELLES MISSIONS RECRUTENT-ILS ?

1. Les missions exercées par les personnes recrutées en CAE

L'accompagnement des élèves handicapés : les assistants de vie scolaire (AVS)

Ce sont sur ces fonctions que se font de manière prioritaire et majoritaire les recrutements, dans l'objectif de répondre de manière optimale aux prescriptions MDPH.

À noter que ces fonctions peuvent être exercées aussi bien par des personnes recrutées en contrats aidés que par des personnes recrutées avec des contrats de droit public, avec un statut d'assistant d'éducation (AED). L'annonce, en août 2013, de la CDisation des AVS à horizon 2014 concerne les personnes sous statut d'AED et non les personnes en contrat aidé.

L'assistance administrative aux directeurs d'école du degré primaire (uniquement pour les EPLE)

L'appui éducatif (uniquement pour les EPLE)

Ces fonctions regroupent notamment l'individualisation de l'aide aux élèves, la médiation numérique et les missions d'amélioration du climat scolaire (assistants de prévention, par exemple).

Les fonctions auparavant exercées par les techniciens et ouvriers de service (TOS) qui ont été décentralisées aux conseils généraux et régionaux ne peuvent être assurées par des personnes recrutées dans le cadre de l'enveloppe fléchée « Éducation nationale ». Ces fonctions peuvent néanmoins être occupées par des personnes recrutées en contrats aidés, sans versement de la prise en charge complémentaire, selon deux modalités différentes :

- les personnes sont recrutées par les conseils généraux et régionaux ;
- les personnes sont recrutées par les établissements d'enseignement, le financement complémentaire de la rémunération étant alors assuré par les conseils généraux et régionaux.

2. Les employeurs

Les CAE concernés ne sont pas recrutés directement par le ministère de l'éducation nationale, mais par les établissements d'enseignement, publics ou privés :

Les établissements publics locaux d'enseignement (EPL)

À noter que les établissements de l'enseignement public du degré primaire n'ont pas la personnalité juridique et ne peuvent donc recruter directement de CAE : la personne concernée est donc recrutée par un EPLE voisin (collège ou lycée) qui la met à disposition auprès de l'école primaire.

De même, dans de nombreuses académies, un système d'établissements « mutualisateurs » a été mis en place : un ou plusieurs établissements sont chargés de la gestion des contrats aidés de l'ensemble de l'académie. Ce système permet d'améliorer la gestion des CAE, en particulier pour le recrutement ou les démarches relatives au paiement des aides. Il peut cependant déresponsabiliser les chefs d'établissement non recruteurs de contrats aidés. La mise en œuvre des actions de formation et du tutorat doit donc faire l'objet d'un point de vigilance en lien avec le rectorat.

Les établissements privés sous contrat (sous forme d'associations ou de fondations)

Les établissements privés sous contrat ne peuvent recruter dans le cadre des fonctions d'accompagnement des élèves handicapés. Ils peuvent recruter sur d'autres types de fonctions, mais ne bénéficient alors pas de la prise en charge complémentaire et les paramètres de droit commun s'appliquent.

C. – LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS QUALITATIVES DES CAE RECRUTÉS DANS LE CADRE DE L'ENVELOPPE « ÉDUCATION NATIONALE »

Les circulaires du ministère de l'éducation nationale intègrent une annexe spécifiquement dédiée aux actions d'accompagnement professionnel et de formation.

L'action des DIRECCTE, en lien avec les rectorats et les directions académiques, peut s'organiser selon trois axes :

- sensibiliser les interlocuteurs de l'éducation nationale (directions académiques, chefs d'établissement) à l'objectif d'insertion professionnelle des contrats aidés : informations sur le tutorat et les actions d'accompagnement professionnel et de formation obligatoires, rappel des conséquences juridiques et financières de l'absence d'action de formation (requalifications en CDI dans de nombreux exemples de contentieux...). L'importance d'un suivi attentif et régulier des démarches liées aux contrats aidés (envoi des états de présence à l'ASP, formalisation des propositions d'actions de formation...) peut également être soulignée ;
- fluidifier, si nécessaire, les relations entre le rectorat et Pôle emploi, en particulier sur les procédures de recrutement ou de renouvellement ;
- fournir un appui technique aux services de l'éducation nationale : questions juridiques (modalités de mise en œuvre de la modulation du temps de travail, par exemple) ou questions opérationnelles, y compris en termes d'ingénierie des actions de formation.

Ce travail peut se traduire par la signature d'une convention tripartite entre le préfet, Pôle emploi et le recteur afin de déterminer les principes de collaboration et formaliser les lieux d'échange.

FICHE 6 : LES EMPLOYEURS SPÉCIFIQUES LES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE

Une enveloppe de 1 000 CAE est fléchée pour le recrutement dans les établissements de l'enseignement agricole publics ou privés au cours du premier semestre 2014.

Ces recrutements se déroulent avec les paramètres de prise en charge suivants : taux de prise en charge à hauteur de 70 % du SMIC, durée hebdomadaire de 20 heures.

Une circulaire spécifique vous précisera prochainement la répartition régionale de cette enveloppe et des éléments complémentaires de mise en œuvre.