

Bagnolet, le 12 novembre 2012



Loi portant sur les emplois d'avenir

La loi portant sur la création des emplois d'avenir a été adoptée définitivement par le parlement le 9 octobre. Le Conseil constitutionnel a donné son aval. Elle est rentrée en vigueur le 2 novembre, les premiers emplois d'avenir ont été signés.

Cette loi est la première du quinquennat sur l'emploi. Aujourd'hui la crise du chômage que nous traversons touche particulièrement les jeunes. Cette loi doit donc donner la possibilité à des entreprises prioritairement du secteur non marchand, des associations et des collectivités territoriales d'embaucher les jeunes les plus éloignés de l'emploi.

L'enveloppe nationale des emplois d'avenir, hors emplois d'avenir professeur, est de 94 000 jusqu'à fin 2013 :

- (30 % pour les DEFM (demandeurs d'emploi fin de mois) jeunes de niveaux de formation V et infra ;
- 30 % pour les jeunes en demande d'insertion de niveaux de formation V sans diplôme et infra ;
- 30 % pour les jeunes résidant en Zone Urbaine Sensible suivis en mission locale ;
- 10 % pour les jeunes résidant en Zone de Revitalisation Rurale suivis en mission locale.

Nous avons été consultés avant le projet de loi et nous retrouvons la plupart de nos propositions dans la loi. Notre organisation a décidé de s'engager dans l'action concrète de lutte contre le chômage des jeunes.

Les emplois d'avenir sont une possibilité d'action pour l'emploi des jeunes. Dans la liste des employeurs éligibles que vous trouverez dans cette brochure, certaines fédérations de l'UNSA sont particulièrement concernées : UNSA territoriaux, UNSA Éducation (le SEP UNSA), l'UNSA Sport, tous les syndicats de l'UNSA existants dans les fondations, ou entreprises de l'économie sociale et solidaire. Être partie prenante de l'application de cette loi signifie que la fédération ou le syndicat UNSA demande à rencontrer l'employeur concerné.

Nous formulons nos propositions en vérifiant que l'employeur embauche dans le respect de la loi (emplois d'avenir). Nous demandons une information au comité d'entreprise, ou en direction des délégués du personnel. Ce document que nous vous adressons permet de connaître les règles qui encadrent l'embauche de ces jeunes et le suivi en formation.

Notre rôle est d'accompagner ces jeunes afin que ces emplois d'avenir leurs permettent d'obtenir une qualification et qu'ils débouchent sur un emploi stable. C'est dans cette action concrète que nous leur proposons d'adhérer au syndicat UNSA d'entreprise.

N'hésitez pas à nous contacter pour tout renseignement complémentaire.

Dominique CORONA
Secrétaire national

Emplois d'avenir : Mode d'emploi

1. Les jeunes concernés :

Les emplois d'avenir ont été créés pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi. Ils devront répondre aux critères suivants :

- Etre âgé de 16 à 25 ans au moment de la signature du contrat de travail, ou de moins de 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés,
- Etre peu ou pas qualifié,
- Rencontrer des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

A ces critères s'ajoutent des priorités de territoires pour les jeunes habitants :

- Dans une zone urbaine sensible (ZUS),
- Dans une zone de revitalisation rurale (ZRR),
- Dans les départements d'outre-mer (DOM), à Saint Barthélemy, Saint Martin ou Saint Pierre et Miquelon,
- Dans les territoires où les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

« A titre exceptionnel », dans les ZUS, ZRR et DOM, les jeunes ayant engagé des études supérieures et confrontés à des difficultés d'accès à l'emploi, pourront bénéficier d'emplois d'avenir sur décision de l'autorité administrative compétente.

2. Les employeurs éligibles :

L'objectif des emplois d'avenir est de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes les plus éloignés de l'emploi. Ces jeunes ont vocation à être recrutés dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale, ou ayant un fort potentiel de création d'emploi (par exemple, métiers de l'environnement, secteur social et médico-social, service à la personne, numérique ou tourisme etc.)

Les employeurs qui pourront bénéficier de l'aide associée au recrutement d'un jeune en emploi d'avenir sont essentiellement ceux du secteur non marchand :

- Les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations...),
- Les collectivités territoriales (communes, départements, régions et leurs groupements),
- Les autres personnes morales de droit public (établissements publics pour l'essentiel) à l'exception de l'Etat pour les simples emplois d'avenir,
- Les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification (GEIQ),
- Les structures d'insertion par l'activité économique (IAE) (entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, associations intermédiaires, ateliers et chantiers d'insertion),
- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (sociétés d'économie mixte notamment),

« A titre d'exception », les entreprises du secteur marchand sous condition relative à leur secteur d'activité et au parcours d'insertion et de qualification proposée au bénéficiaire.

Les particuliers employeurs sont exclus du dispositif.

L'employeur doit pouvoir justifier de sa capacité, notamment financière, à maintenir l'emploi pendant le temps du versement des aides de l'État.

3. Les caractéristiques des emplois d'avenir

Les emplois d'avenir pourront être conclus en s'appuyant sur :

- Un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand,
- Un contrat initiative-emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand,

Le contrat de travail peut revêtir plusieurs formes :

- Les CDI sont à privilégier,
- Les CDD d'une durée de 36 mois dépassable si la formation n'est pas terminée,
- « A titre particulier », les CDD inférieurs à 36 mois mais supérieurs à 12 mois, si la situation, le parcours ou le projet du bénéficiaire le nécessite.

Le temps de travail est :

- Un temps plein en règle générale pour les simples emplois d'avenir,
- Un temps partiel jamais inférieur à un mi-temps, en fonction de circonstances particulières si le jeune et le prescripteur l'acceptent (cas des travailleurs handicapés notamment),

Le contrat de travail peut être rompu à l'expiration de chacune des périodes annuelles de son exécution :

- A l'initiative du salarié, moyennant le respect d'un préavis de deux semaines,
- Ou de l'employeur, s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse, moyennant le respect d'un préavis d'un mois.

Le bénéficiaire d'un emploi d'avenir en CDD :

- Bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai d'un an à compter du terme de son contrat,
- L'employeur l'informe de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences,
- Le salarié ainsi recruté est dispensé de la période d'essai mentionnée.

4. Les aides versées à l'employeur

La durée de ces aides est de :

- 36 mois en règle générale,
- 12 mois minimum renouvelable jusqu'à 36 mois pour les cas particuliers,
- 36 mois dépassable jusqu'à la fin de la formation (sans pouvoir excéder la durée du contrat de travail).

Le montant de ces aides devrait s'élever à :

- 75% de la rémunération brute au niveau du SMIC pour les employeurs du secteur non marchand,
- 35% de la rémunération brute au niveau du SMIC pour le secteur marchand

L'aide versée sera conditionnée au vu des engagements de l'employeur sur :

- Le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure d'accueil,
- Les conditions d'encadrement et de tutorat,
- La qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir.

Ces engagements porteront obligatoirement sur :

- Les actions de formation réalisées prioritairement pendant le temps de travail (ou en dehors de celui-ci) qui concourent à l'acquisition de cette qualification ou de ces compétences,
- Les moyens à mobiliser pour y parvenir,
- Les modalités d'organisation du temps de travail envisagées afin de permettre la réalisation des actions de formation.

Ces actions de formation privilégieront l'acquisition :

- De compétences de base,

- De compétences transférables permettant au jeune d'accéder à un niveau de qualification supérieur.

L'aide sera également attribuée au vu :

- Des engagements de l'employeur sur les possibilités de pérennisation des activités,
- Des dispositions à assurer la qualification des emplois.

En cas de non respect de ses engagements (notamment en matière de formation), l'employeur devra rembourser à l'Etat la totalité des aides publiques perçues.

5. La prescription et le suivi

Seuls les organismes suivants seront habilités à prendre la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, et d'assurer le suivi :

- Les Pôles emploi,
- Les Missions locales,
- Les Cap emploi pour les salariés handicapés,
- Les Présidents des Conseils généraux pour les bénéficiaires du RSA.

Le suivi personnalisé professionnel et, le cas échéant, social d'un emploi d'avenir, devra :

- Etre assuré pendant le temps de travail,
- Réaliser, deux mois avant l'échéance de l'aide, un bilan relatif au projet professionnel du jeune et à la suite donnée à l'emploi d'avenir.

Les compétences acquises dans le cadre de l'emploi d'avenir, pourront faire l'objet d'une certification inscrite au répertoire des certifications professionnelles, et seront reconnues par :

- Une attestation de formation,
- Une attestation d'expérience professionnelle,
- Ou une validation des acquis de l'expérience.

6. L'Emploi d'avenir professeur

Pour faciliter l'insertion professionnelle et la promotion sociale des jeunes dans les métiers du professorat, pourront proposer des emplois d'avenir professeur :

- Les établissements publics locaux d'enseignement,
- Les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles,
- Les établissements d'enseignement privés ayant passé un contrat avec l'Etat.

Les jeunes devront:

- Etre étudiants boursiers issus de milieux modestes,
- Etre inscrits en deuxième ou troisième année de licence, ou en première année de master,
- Et se destiner aux métiers de l'enseignement.

Les étudiants sont prioritaires quand :

- Ils effectuent leurs études dans une académie ou dans une académie connaissant des besoins particuliers de recrutement,
- Ils ont résidé pendant une durée minimale dans une Zone urbaine sensible ou une Zone de revitalisation rurale ou dans un département d'Outre-mer,
- Ou quand ils ont effectué pendant une durée minimale leurs études secondaires dans un établissement situé dans l'une de ces zones ou relevant de l'éducation prioritaire. (les durées minimales seront fixées par décret).

Un contrat relatif à l'emploi d'avenir sera établi entre :

- Le jeune,
- L'établissement scolaire d'accueil,

- L'établissement d'enseignement supérieur au sein duquel le jeune effectue ses études (dans lequel le jeune s'engage à présenter les concours de recrutement d'enseignants de l'éducation nationale au terme de son contrat).

Les établissements qui concluent un contrat pour le recrutement d'un étudiant en emploi d'avenir professeur, bénéficient d'une aide financière et d'exonérations.

La demande d'aide à la formation et à l'insertion professionnelle décrit :

- Le contenu du poste proposé,
- Sa position dans l'organisation de l'établissement d'affectation,
- Les compétences dont l'acquisition est visée pendant la durée du contrat,
- La formation dans laquelle l'étudiant est inscrit,
- Le concours de recrutement d'enseignants du premier ou du deuxième degré organisé par l'Etat auxquels il se destine.

Dans l'établissement, le jeune :

- Bénéficie d'un tutorat, un décret en fixera les modalités d'organisation,
- Exerce une activité d'appui éducatif qui peut évoluer dans le temps.

L'aide est accordée :

- Pour une durée de 12 mois,
- Renouvelable chaque année, dans la limite de 36 mois au total.

Le contrat associé à un emploi d'avenir professeur est conclu sous la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE),

Le contrat de travail est signé entre le jeune et le Rectorat d'affectation. Il prend fin de plein droit en cas de réussite au concours à la date de nomination dans les fonctions d'enseignement.

La durée hebdomadaire de travail est adaptée à la poursuite des études et à la préparation du concours. Le contrat de travail mentionne la durée de travail hebdomadaire :

- Qui ne peut excéder un mi-temps,
- Qui peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat.

La rémunération versée au titre de l'emploi d'avenir professeur est cumulable avec les bourses de l'enseignement supérieur.

En fin de contrat, le bénéficiaire se voit délivrer une attestation d'expérience professionnelle.

7. Le suivi du dispositif

Le Gouvernement transmet chaque année au Parlement

- Un rapport dressant le bilan de la mise en œuvre des emplois d'avenir, soumis au préalable à l'avis du Conseil national de l'emploi,
- Un rapport d'évaluation dressant le bilan dressant emplois d'avenir professeur, soumis au préalable à l'avis du Conseil supérieur de l'éducation.

Ces rapports comportent un volet relatif :

- A la situation des jeunes reconnus travailleurs handicapés,
- A la répartition par sexe et par niveau de qualification des jeunes dans les différents secteurs d'activité.

8. Le Contrat Unique d'Embauche (CUI) :

Dans la mesure où les emplois d'avenir sont appuyés sur les CUI, en voilà les grands principes.

Le contrat unique d'insertion (CUI) est un contrat de travail associant formation et aide financière pour provoquer l'embauche de personnes dont les candidatures pour occuper un emploi sont habituellement rejetées.

Il se divise en deux catégories : le contrat initiative emploi (CUI-CIE) et le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) :

- Le CUI-CIE (contrat initiative emploi) concerne des emplois dans le secteur privé industriel et commercial,
- Le CUI-CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) concerne des emplois dans le secteur public ou associatif.

Vous pouvez consulter le site officiel de l'administration française à l'adresse suivante pour en savoir plus :

<http://vosdroits.service-public.fr/F21006.xhtml#>

9. Le contenu des décrets et circulaires :

Ces décrets fixent notamment :

- Les niveaux de qualification,
- Les critères d'appréciation des difficultés d'accès à l'emploi,
- Les modalités de définition des filières et secteurs d'activité prioritaires (notamment du secteur marchand),
- Les modalités d'aide de l'Etat.

Il qualifie ce qui différencie l'emploi d'avenir du CUI (Contrat unique d'insertion) avec notamment la possibilité de prolongation du contrat.

Il définira le public concerné (qualifications, difficultés d'accès à l'emploi) :

- Des jeunes sortis sans diplôme du système de formation initial,
- Des jeunes avec diplôme ou titre professionnel de niveau V avec recherche d'emploi de 6 mois dans les 12 derniers mois,
- « A titre exceptionnel », des jeunes de niveau de premier cycle du supérieur issus des ZUS, ZRR et DOM avec recherche d'emploi de 12 mois dans les 18 derniers mois.

Il donne une définition régionale des secteurs prioritaires établie par les Direccte (Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) et précisant dans un « document d'orientation régional » soumis tous les ans aux CCREFP (Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) :

- Les filières et secteurs d'activité prioritaires pour le développement des emplois d'avenir, en cohérence avec les stratégies de développement économique et de développement des compétences au niveau régional,
- Les principaux parcours d'insertion et de qualification possibles.

Les emplois d'avenir sont ouverts « à titre exceptionnel » au secteur marchand. Sont éligibles au dispositif :

- Les employeurs du secteur marchand,
- Les Epic (Etablissements publics à caractère industriel et commercial),
- Les CCI (Chambres de commerce et d'industrie),
- Les Chambres des métiers et de l'artisanat,
- Certaines entreprises du secteur parapublic.

Ces employeurs doivent :

- Proposer une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable,
- Appartenir à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emploi ou,
- Offrir des perspectives de développement d'activité nouvelles.

Ces secteurs sont définis par les Préfets de région en cohérence avec le « document d'orientation régional ».

Il précise les dérogations au CUI (Contrat Unique d'Insertion) :

- La prolongation du contrat de 36 mois avec une limite de 60 mois pour permettre au jeune de mener à bien sa formation engagée,
- Le montant de l'aide financière afférente aux emplois d'avenir et les paramètres de prises en charge seront précisés par un arrêté des Ministres en charge de l'emploi et du budget (75% du coût salarial au niveau du SMIC pour le secteur non marchand et 30 à 35% pour le secteur non marchand),
- L'exécution des engagements de l'employeur sera examinée chaque année et en cas de manquement, l'aide de l'Etat devra être remboursée.

Pour en savoir plus, vous pouvez retrouver la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir sur le site de l'Assemblée Nationale, ainsi que la décision n° 2012-656 DC du 24 octobre 2012 du Conseil constitutionnel, aux adresses suivantes :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026536632&fastPos=1&fastReqId=1678740465&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>
www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2012/2012656dc.htm

Pour en savoir plus, vous pouvez retrouver également :

La loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir sur le site de l'Assemblée Nationale à l'adresse suivante :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026536632&fastPos=1&fastReqId=1678740465&categorieLien=id&oldAction=rechTexte>

La décision du Conseil constitutionnel n° 2012-656 DC du 24 octobre 2012, qui s'est prononcé sur la conformité à la Constitution de la loi portant création des emplois d'avenir dont il avait été saisi par plus de soixante députés.

www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2012/2012656dc.htm

Le décret no 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20121101&numTexte=21&pageDebut=17141&pageFin=17143

Le décret no 2012-1211 du 31 octobre 2012 tirant les conséquences des articles 7, 8 et 13 de la loi portant création des emplois d'avenir

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20121101&numTexte=22&pageDebut=17143&pageFin=17147

L'arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'Etat pour les emplois d'avenir

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20121101&numTexte=26&pageDebut=17149&pageFin=17149

La DGEFP a émis deux circulaires : DGEFP n° 2012-20 du 2 novembre et DGEFP n° 2012-21 du 1er novembre relatives à la mise en œuvre et à la programmation des emplois d'avenir à compter du 1er novembre 2012

La liste des signataires des premières conventions d'engagements pour les emplois d'avenir - Mardi 30 octobre 2012

<http://www.emploi.gouv.fr/files/files/30conventionsEA-Liste%20signataires.pdf>