

C'est immédiatement que nous sommes confrontés à la mise en place de ces emplois. C'est à l'ordre du jour de tous les CCREFP dans les régions en novembre et décembre. Les EPLE ne devraient pas en recruter, mais les collectivités le feront, notamment sur des emplois agents (cuisiniers, espaces verts, nettoyage, etc.). Cette note vise à donner les éléments réglementaires, et à proposer un positionnement syndical.

Textes

- Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 (JO du 27 octobre)
- Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir
- Arrêté du 31 octobre fixant le montant de l'Etat pour les emplois d'avenir (JO 1^{er} novembre 2012)
- Circulaire DGEFP n° 212-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir.

Mise en application : 1^{er} novembre 2012

100 000 emplois d'ici fin 2013 (dont 6 000 « professeur »).

9 000 outre mer, les 85 000 répartis par région (selon part non qualifiés, ZUS – zone urbaine sensible- et ZRR (zone de revitalisation rurale).

Champ

- Jeunes sans emploi âgés de seize à vingt-cinq ans, sans qualification ou peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, et handicapés sans emploi de moins de 30 ans (Loi).
- Priorité aux jeunes résidant :
 - soit dans les zones urbaines sensibles (ZUS) et DOM
 - « soit dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi ». (Loi)
- Ouvert aux jeunes sans diplôme ou seulement d'un diplôme ou titre de niveau V si 6 mois de recherche d'emploi sur les 12 derniers mois (précisions du décret)
Si zone prioritaire (ZUS ou ZRR ou DOM) : recrutement jusqu'au niveau 1^{er} cycle enseignement supérieur, si en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois sur les 18 derniers mois : recrutements dérogatoires devant être validés par les Unités Territoriales des Direccte (Décret)

Objet

« Faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi peu ou pas qualifiés (...) par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois (Loi).

Forme juridique : Contrat Unique d'Insertion (CUI)

Mais l'emploi d'avenir ne se substitue pas aux CUI et autres dispositifs existants (accompagnement par les missions locales, Civis, plateformes décrocheurs...)

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

Seront des CDI ou CDD, mais CDD obligatoire pour les Collectivités Territoriales ou autre personne morale de droit public.

Durée maximale du CDD : 36 mois ; **Durée minimale** : 12 mois (Sauf pour achever la formation (5 ans, durée maximum).

A temps plein (accord partiel possible avec accord du salarié, au moins mi temps, notamment pour suivi d'une formation).

Aide : pour 3 ans, et plus pour achever la formation

- 75% du SMIC dans le secteur non marchand (CAE)
- 35% pour les CIE (Contrats initiative emploi)
- 47% dans le secteur marchand pour GEIQ et insertion.
-
-

Employeurs concernés

- **Secteurs non marchands essentiellement soit :**
 - « Organismes privés à but non lucratif » : associations
 - Collectivités territoriales et leur groupement
 - Autres personnes de droit moral, à l'exception de l'Etat : donc établissements publics, en particulier hospitalier (circulaire). Mais cette circulaire demande de ne pas autoriser les EPLE (car bénéficiant de emploi avenir professeur).
 - Structures d'insertion par l'activité économique (IAE)
 - Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.
- **Employeurs du secteur marchand :** une ouverture encadrée et pour un nombre « limité »
 - Groupement d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification (GEIQ)
 - D'autres employeurs le décret ayant précisé les conditions :
 - Si proposent « une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable »
 - Si « appartient à un secteur présentant un fort potentiel de création d'emplois, ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles ».

Ces secteurs sont fixés par arrêté du préfet de région, compte tenu des secteurs prioritaires définis au schéma d'orientation régional, lequel est établi par le préfet après consultation du Président de Région ; il définit la stratégie territoriale de mise en œuvre des emplois d'avenir, après consultation.

Formation à la charge de l'employeur (loi), qui reçoit l'aide sous conditions :

- Tuteur obligatoire, condition d'encadrement
 - Contenu du poste proposé
 - Action de formation pour construire des parcours d'insertion, perspective de qualification, mobiliser les financements en ce sens
- Possibilité de pérennisation des activités
- ont accès aux formations du CNFPT
 - sur le temps de travail (statut de salarié et rémunéré par l'employeur) mais pas forcément : prioritairement sur le temps de travail », cf temps partiel...
 - remboursement des aides si l'employeur ne respecte pas la formation
 - attestation de formation, d'expérience professionnelle ou VAE.
 - peut faire l'objet d'une certification (RNCP)
 - favoriser la présentation à un examen ou concours
 - à l'issue, peut prétendre à un contrat (apprentissage ou professionnalisation), une action de formation professionnelle.

L'autorité ayant attribué l'aide doit assurer un suivi personnalisé professionnel, voire social, doit réaliser un bilan 2 mois avant échéance.

Rôle du CCREFP

- consulté lors de l'élaboration du schéma d'orientation régional et chaque année (bilan) Décret.
- pilotage régional partenarial qui peut s'appuyer sur un GT du CCREFP (circulaire), ou SPER ou comité dédié.

Positionnement FSU

- Eviter les effets d'aubaine et de substitution d'emploi
- Eviter le remplacement des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation par des emplois d'avenir
- Attention aux décrocheurs, pour lesquels il convient de favoriser la rescolarisation
- Limiter la part du privé
- Mener la bataille de la formation : viser la mise en place d'une véritable formation qualifiante et l'acquisition d'une certification (diplômes et titres), veiller à son financement réel, qu'elle ait lieu effectivement sur le temps de travail.
- Faire jouer au CCREFP tout son rôle (y compris au-delà de ce qui est strictement prévu par les textes) : un GT du CCREFP semble la solution la plus adaptée.
- Syndiquer les emplois d'avenir dans les SN des champs concernés.