

## Les nouveaux dispositifs d'emplois aidés et d'accès à la fonction publique territoriale

**Rapporteur : M. Gabriel BAULIEU, Vice-Président**

<b>AVIS</b>		
<b>Commission n° I</b>		<b>Validation du Vice-Président</b>
Séance du 13/03/06	Favorable	Le 3/05/06
<b>Bureau</b>		
Séance du 13/04/06	Favorable	

### **I. Le contexte**

La Loi n°2005-32 du 18 Janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a prévu de nouveaux dispositifs dans le domaine des emplois d'insertion.

Par ailleurs, l'ordonnance n°2005-901 du 2 Août 2005 qui a modifié la loi n°84-53 du 26 Janvier 1984 (loi Fonction Publique Territoriale) a créé le programme d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat (PACTE). Le décret n°2005-904 du 2 Août 2005 précise les conditions de mise en oeuvre de ce nouveau dispositif.

Il s'agit d'un dispositif assez éloigné dans son esprit et ses modalités de celui des différents types d'emplois aidés.

### **II. Nouveaux dispositifs d'emplois aidés**

La loi de cohésion sociale a prévu la création de plusieurs nouveaux types de contrat, mais, seuls deux d'entre eux concernent les collectivités locales :

- Le contrat d'accompagnement dans l'emploi
- Le contrat d'avenir

#### **A/ Le contrat d'accompagnement dans l'emploi**

Il s'agit, de fait, du dispositif qui se substitue à celui des CES à compter du 1<sup>er</sup> mai 2005.

Outre les anciens bénéficiaires de CES dont le contrat est renouvelé, ce nouveau contrat s'adresse aux demandeurs d'emploi de longue durée et aux bénéficiaires du RMI, de l'ASS ou de l'API non éligibles au contrat d'avenir.

Ce contrat est prescrit par l'ANPE.

Ce contrat est conclu pour une durée minimale de 6 mois renouvelable 2 fois dans la limite de 24 mois minimum.

La durée hebdomadaire de travail doit être égale ou supérieure à 20 heures sauf exception (par exemple dans le cas de travailleurs handicapés).

La rémunération est basée sur le SMIC horaire.

L'aide de l'Etat est déterminée localement par le Préfet de Région et peut s'établir en moyenne à 50 % du SMIC (versée par le CNASEA comme pour le CES). A cette aide s'ajoutent les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale, de taxe d'apprentissage, de taxe sur les salaires et sur l'effort de construction.

Durée hebdomadaire de référence en heures	20
Rémunération brute (SMIC sur 20 heures) en €	695,95
Cotisations patronales en €	214
Exonération des charges patronales €	214
Aide de l'Etat en € sur une base de 50 %	347,97
Total de l'aide de l'Etat en €	561,97
Reste à la charge de l'employeur en €	347,98

Il est à noter que les employeurs publics doivent choisir, en ce qui concerne l'assurance chômage entre l'auto assurance et l'adhésion au régime d'assurance chômage pour l'ensemble de leurs contractuels et non titulaires. Il s'agit là d'une différence avec la situation des CES qui bénéficient d'un fonds particulier créé à cet effet.

L'emploi sur lequel est conclu le CAE doit concerner des besoins collectifs non satisfaits.

L'objectif des services de l'Etat était de réaliser environ 630 CAE dans le Doubs en 2005 soit environ la moitié des mesures CES existantes. Toutefois, compte tenu des annonces faites en Juin par le Premier Ministre, ce nombre devrait être sans doute revu à la hausse.

#### B/ Le contrat d'avenir

Ce dispositif se situe dans une optique qui n'est pas très éloignée de celle des anciens emplois jeunes mais avec un ciblage de public très différent.

Ce nouveau contrat s'adresse aux bénéficiaires du RMI, de l'ASS ou de l'API résidant sur le territoire d'une commune, d'un EPCI ou d'un département ayant passé une convention d'objectif avec l'Etat (convention fixant notamment le nombre de contrats envisagés).

Ce contrat est conclu pour une durée minimale de 2 ans renouvelable pour un an (pouvant aller jusqu'à trois ans dans le cadre d'un bénéficiaire de plus de 50 ans).

La durée hebdomadaire de travail doit être égale à 26 heures en moyenne pouvant être modulée sur l'année sans pouvoir dépasser 35 heures par semaine.

La rémunération est basée sur le SMIC horaire.

L'aide de l'Etat se décompose en deux parties :

- Une aide forfaitaire fixée au montant mensuel du RMI (soit actuellement 425,4 €)
- Une aide dégressive sur la différence entre le montant de la rémunération et celui de l'aide forfaitaire fixée à :
  - 75 % la première année,
  - 50 % la deuxième année,
  - 25 % la troisième année,

A cette aide s'ajoutent les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale, de taxe d'apprentissage, de taxe sur les salaires et sur l'effort de construction.

En résumé, le financement d'un contrat d'avenir peut se résumer comme suit, (calcul par mois) :

	ANNEE 1	ANNEE 2	ANNEE 3
Durée hebdomadaire de référence en heures	26	26	26
Rémunération brute (SMIC sur 26 heures)	904,73	904,73	904,73
Cotisations patronales en taux	30,75	30,75	30,75
Cotisations patronales en €	278,20	278,20	278,20
Exonération des charges patronales en €	278,20	278,20	278,20
Aide forfaitaire de l'Etat en €	425,40	425,40	425,40
Aide dégressive de l'Etat en €	359,50	239,67	119,83
Total de l'aide de l'Etat en €	784,90	665,07	545,23
Reste à la charge de l'employeur	119,83	239,66	359,20

L'emploi sur lequel est conclu le contrat d'avenir doit concerner des besoins collectifs non satisfaits.

Un point important de différence avec le CAE réside dans l'obligation de formation imposée au bénéficiaire. Cette formation est financée par l'employeur mais celui ci peut avoir recours aux dispositifs existants par ailleurs et financés à ce titre (exemple : plan départemental d'insertion).

C'est au titre de ce complément aux mesures de mise en oeuvre du RMI qu'il pilote que le Conseil Général s'est fortement engagé dans ce dispositif en appuyant la campagne de promotion engagée par les services de l'Etat.

L'objectif des services de l'Etat est de réaliser environ 1200 contrats d'avenir en année pleine dans le Doubs.

### **III. Nouveaux modes d'accès à la Fonction Publique Territoriale (PACTE)**

#### A/ Une logique d'intégration dans la Fonction Publique Territoriale

Il s'agit en effet d'un dispositif dont la finalité, contrairement à celle des contrats d'accompagnement à l'emploi et des contrats d'avenir, est de diversifier les recrutements dans les fonctions publiques en diversifiant les modes d'accès et en aboutissant à une intégration statutaire par une titularisation.

Cette différence d'objectif est sensible dans le public visé (16 à 25 ans) alors que celui des contrats d'emplois aidés est plutôt au dessus de 25 ans puisque les Rmistes sont particulièrement concernés et que des dispositions de ces contrats visent les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans.

Cette différence est aussi marquée par ce qui constitue une véritable innovation dans la fonction publique territoriale, à savoir une obligation de servir égale à 2 fois la durée effective du contrat avant titularisation.

Enfin, une troisième différence de fond réside dans le fait que les bénéficiaires sont recrutés sur des emplois vacants de catégorie C et non pas sur des emplois de nouveaux services dans le cas des contrats aidés.

#### B/ Un recrutement encadré

Le recrutement s'effectue selon une procédure assez complexe mais qui vise, s'agissant de pourvoir à des postes existants, à conserver la liberté de choix de l'autorité territoriale, tout en apportant des garanties de contrôle de la présélection des candidats.

Pour ce faire, le décret prévoit :

- Une publicité large :
  - Collectivité,
  - Centre de gestion,
  - Agences locales de l'ANPE,
  - Direction Départementale du Travail qui retransmet au réseau des organismes et associations concourant au service public de l'emploi (maison de l'emploi, mission locale...)
  - Au moins un quotidien régional,
- Toutes les candidatures doivent être adressées à l'ANPE
- Une commission composée d'au moins trois membres est désignée par l'autorité territoriale pour examiner les candidatures. Elle comprend obligatoirement :
  - Un représentant de la collectivité,
  - Un membre du personnel d'un des organismes concourant au service public de l'emploi
  - Une personnalité compétente, extérieure à la collectivité, qui en assure la présidence.

Cette commission établit une liste de candidats sélectionnés si possible égale au triple du nombre d'emplois à pourvoir. Puis, elle les auditionne, arrête la liste des candidats et la transmet avec son appréciation à l'autorité territoriale qui décide du recrutement.

#### C/ Statut du contractuel

Le candidat retenu est recruté sous la forme d'un contrat de droit public selon un modèle type arrêté nationalement.

Son temps de travail est celui applicable aux agents de la collectivité, étant entendu que le temps de formation, qui ne peut être inférieur à 20 % de la durée totale du contrat, est compris dans le temps de travail.

La rémunération ne peut être inférieure à :

- 55 % du minimum fonction publique si l'intéressé est âgé de moins de 21 ans,
- 70 % du minimum fonction publique s'il est âgé de plus de 21 ans.

#### D/ Formation

Pendant la durée du contrat, l'intéressé suit une formation en alternance qui a pour objet d'acquérir une qualification, un titre professionnel ou un diplôme. Ceux-ci doivent porter sur un domaine d'activité en rapport avec l'emploi occupé et être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Lorsque l'emploi correspond à un emploi relevant d'un cadre d'emploi accessible par la voie d'un concours, la formation doit permettre l'acquisition du titre ou du diplôme permettant de se présenter au concours.

La collectivité doit désigner un tuteur au sein du service d'affectation.

#### E/ Intégration

Un mois au plus tard avant l'expiration du contrat, une commission de titularisation examine l'aptitude professionnelle du bénéficiaire du dispositif. Elle peut prendre 3 décisions :

- La titularisation s'il est déclaré apte et a obtenu le titre ou le diplôme requis (après avis de la CAP),
- Le renouvellement du contrat pour une durée maximale d'une année si elle estime ne pas être en mesure d'apprécier l'aptitude de l'agent,
- La fin du contrat si l'aptitude professionnelle est insuffisante.

#### **IV. Propositions**

Au vu des recrutements envisagés pour l'année 2006 et les années à venir, il semble que deux pistes peuvent être examinées notamment pour les emplois de catégorie C. Il s'agit de l'embauche de une à deux personnes dans le dispositif PACTE ou contrat avenir.

**A l'unanimité, le Conseil de Communauté se prononce favorablement sur la mise en oeuvre au sein de la CAGB des nouveaux dispositifs d'emplois aidés et d'accès à la fonction publique territoriale.**

Pour extrait conforme,

Le Président

Rapport adopté à l'unanimité :

Pour : 111

Contre : 0

Abstention : 0