

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Paris, le 29 juillet 2005

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
à

Mesdames et Messieurs les recteurs d'académie

Madame et Messieurs les préfets de région
(Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)

Mesdames et Messieurs les préfets de département
(Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle)

Pour information :

- Mesdames et messieurs les inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'éducation nationale
- Monsieur le Directeur général de l'ANPE
- Monsieur le Directeur général du CNASEA

VL/circulaire contrats aidés 2005
bis

Direction
des affaires
financières

Sous-direction
des affaires statutaires,
des emplois et
des rémunérations

Bureau des rémunérations

Références :
DAF-DGEFP
DAFC2-2005n°299

Affaire suivie par
Valérie Landry
Téléphone
01 55 55 32 57
Télécopie
01 55 55 39 42
Mél
valerie.landry
@education.gouv.fr

110, rue de Grenelle
75357 Paris 07 SP

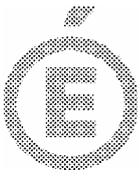
Objet : Circulaire DAF/C2 DGEFP relative à la gestion des contrats aidés en 2005 – Précisions sur les modalités de mise en œuvre des contrats d'avenir (CA) et des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans les établissements publics locaux d'enseignement

Références :

- Articles L. 322-4-7, L. 322-4-9, L. 322-4-10 à L. 322-4-13, R. 322-16 à R. 322-16-3 R. 322-17 à R. 322-17-12 du code du travail ;
- Circulaire DGEFP/DAF du 7 mars 2005 relative à la gestion des contrats aidés en 2005 ;
- Circulaire DGEFP n° 2005/13 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du CAE ;
- Circulaire DGEFP n° 2005/14 du 21 mars 2005 relative à la mise en œuvre du CA ;
- Circulaire DGEFP n° 2005/25 du 27 juin 2005 relative à la mise en œuvre du CAE en faveur des jeunes en 2005
- Circulaire DGEFP n° 2005/24 du 30 juin 2005 relative aux modalités d'accès à la formation professionnelle et de mise en œuvre des actions d'accompagnement des bénéficiaires de contrats aidés : CIE, CAE, Contrat d'avenir et Contrat insertion – revenu minimum d'activité.

PJ :

- Annexe 1 : Fiche Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)
- Annexe 2 : Fiche Contrat d'avenir (CA)
- Annexe 3 : Tableau récapitulatif des taux de prise en charge
- Annexe 4 : Etapes du processus de recrutement



Le Gouvernement, ainsi que le Premier ministre l'a rappelé dans sa déclaration de politique générale le 8 juin 2005, a engagé le service public de l'emploi et ses partenaires dans un plan d'urgence pour l'emploi.

C'est la raison pour laquelle un dispositif exceptionnel de mobilisation des contrats aidés du secteur non marchand a été mis en place au plan national avec, pour objectif, la conclusion, d'ici la fin de l'année, de 210 000 contrats aidés. Cet objectif sera poursuivi au cours du premier trimestre 2006 pour atteindre 350 000 embauches.

Pour parvenir à cet objectif, chaque ministère s'engage à ce qu'un nombre optimal de contrats aidés soit conclu dans les secteurs relevant de sa compétence.

Dans ce cadre, le MENESR participe activement à l'amplification de l'effort de recrutement conduit par le service public de l'emploi pour mobiliser les contrats aidés dans les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) et prendre toutes les mesures nécessaires pour des embauches effectives dès la prochaine rentrée scolaire.

La présente note a pour objet de notifier ces objectifs en termes d'effectifs (I) d'informer des nouvelles mesures liées à ces dispositifs (II) et de faire le point sur les missions pouvant être confiées aux titulaires de ces contrats (III) tout en actualisant la circulaire du 7 mars 2005 citée en référence, dont elle supprime les dispositions contraires.

I - Nouveaux objectifs en termes d'effectifs pour les EPLE : 45 000 contrats aidés

Pour 2005, l'objectif en nombre de contrats aidés pour le ministère de l'Education nationale est désormais fixé à **45 000** au 31 décembre 2005 (contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats d'avenir, contrats emploi solidarité et contrats emploi consolidé), soit au total + 60% de contrats aidés par rapport aux effectifs observés au 30 juin 2005.

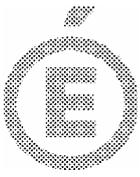
Cette révision à la hausse des effectifs étant compensée par une participation accrue du ministère chargé de l'emploi au financement de ces contrats, les enveloppes académiques notifiées en mars dernier demeurent d'actualité. Toutefois, si le montant de votre dotation vous paraît insuffisant pour effectuer les recrutements projetés, vous voudrez bien saisir la direction des affaires financières qui examinera les modalités d'un réajustement.

II – Ajustements apportés aux dispositifs

Afin d'accroître la mobilisation pour l'emploi tout en accompagnant les priorités éducatives et pédagogiques, différentes mesures ont été décidées pour les contrats d'avenir (CA) et CAE conclus avant le 31 décembre 2005. Elles concernent notamment les taux de prise en charge.

► Concernant les contrats d'accompagnement dans l'emploi

- Le taux de prise en charge par le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement est porté au minimum, à 90 % du SMIC horaire brut pour les jeunes de moins de 26 ans. Ces dispositions ne font pas obstacle au maintien des dispositions plus favorables définies pour ce type de publics par le service public de l'emploi. Pour les personnes de plus de 26 ans, les taux de prise en charge précédemment définis au niveau régional par le préfet de région continuent de s'appliquer ;
- Des CAE pourront être conclus, au bénéfice de personnes dont le CES arriverait à terme avant le 31/12/05 et dont les besoins justifieraient la poursuite de leur parcours d'insertion, à un taux de prise en charge permettant de garantir un coût équivalent à celui des CES (soit, un taux de 69%).



- La durée hebdomadaire de travail retenue par le MENESR est fixée à **20 heures** pour les personnes recrutées sur ces contrats en EPLE.

► Concernant les contrats d'avenir (CA)

Les dispositions réglementaires relatives au contrat d'avenir seront modifiées avant septembre pour intégrer les mesures suivantes :

- **L'aide du ministère chargé de l'emploi correspondra :**
 - pendant les six premiers mois du contrat d'avenir à 90% du différentiel entre la rémunération mensuelle brute chargée et le montant de l'aide accordée à l'employeur correspondant au montant de l'allocation de RMI garantie à une personne isolée ;
 - pendant les six mois suivants, à 75 % de ce différentiel ;
 - pendant les deuxième et troisième années de la convention, à 50 % du différentiel.

- Pour les personnes âgées de cinquante ans et plus ainsi que pour les personnes reconnues comme travailleurs handicapés, dont le contrat peut avoir une durée maximale de cinq ans, l'aide versée par le ministère chargé de l'emploi est maintenue au taux de prise en charge de 50 % à compter de la deuxième année du contrat.

- **Une allocation sociale supplémentaire pourra être mobilisée dans le cadre du CA :**

Les bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) pourront être éligibles au contrat d'avenir à compter du mois d'octobre, après que les dispositions réglementaires nécessaires auront été prises.

- Par ailleurs, s'agissant des CA, lorsque des circonstances particulières tenant au secteur d'activité professionnelle ou au profil de poste le justifient, le préfet peut prévoir **une durée du contrat comprise entre six mois et vingt-quatre mois**, renouvelable deux fois dans la limite de 36 mois.

► Recommandations de mise en œuvre

Il est recommandé de privilégier le recrutement en contrat d'accompagnement dans l'emploi pour les jeunes de moins de 26 ans, ainsi que le recours aux CAE pour les personnes précédemment en CES (taux de 69 %) et pour lesquelles un contrat d'avenir ne pourrait être proposé¹.

III – Missions des agents recrutés sous CAE et CA

Tout en étant recrutés par les EPLE, les bénéficiaires de CAE et de CA pourront, comme c'était le cas pour les aides éducateurs, être affectés dans des établissements du premier degré. Dans cette hypothèse, le principe de l'ouverture d'un poste au recrutement est décidé par l'IA-DSDEN. Ensuite, bien entendu, les candidatures proposées sont examinées par le directeur d'école avant signature du contrat de travail par le chef d'EPLE support.

► Fonctions ouvrières et de service

Les contrats aidés exerçant des fonctions ouvrières et de service seront mis à disposition des collectivités locales dans le cadre des conventions et des arrêtés en cours d'élaboration.

La part employeur, aujourd'hui financée par le ministère de l'éducation nationale, sera transférée le 1er janvier 2006 aux collectivités locales, ce qui leur permettra de financer les contrats en cours à cette date, et au-delà de disposer des moyens nécessaires à leur renouvellement, soit en subventionnant les établissements employeurs, soit en recrutant directement. Les transferts de compétence n'auront aucune incidence sur le niveau et les modalités de financement par le ministère de l'emploi.

¹ Taux applicable exclusivement aux personnes qui auraient pu bénéficier, dans le cadre du dispositif CES, d'un renouvellement de leur contrat.



4 / 4

L'objectif à poursuivre est celui d'une **stabilisation des effectifs exerçant des fonctions ouvrières ou de service** : il convient de n'embaucher pour ces fonctions que lorsqu'un départ est constaté sur ces mêmes fonctions. Vous privilégieriez des contrats de courte durée (six mois) afin que les collectivités locales puissent à court terme disposer d'une souplesse maximale dans l'exercice de leurs compétences.

► **Les autres fonctions**

L'augmentation des effectifs doit porter exclusivement sur les personnes exerçant d'autres fonctions, qui pourront être les suivantes :

- assistance administrative (y compris l'assistance administrative aux directeurs d'école) ;
- appui à la gestion des fonds documentaires ;
- aide à l'accueil, à la surveillance et à l'encadrement des élèves ;
- participation à l'encadrement des sorties scolaires ;
- aide à l'animation des activités culturelles, artistiques ou sportives ;
- aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés ;
- aide à l'utilisation des nouvelles technologies.

Ces missions sont exclusivement des fonctions d'appui et ne doivent pas se substituer à celles qui sont exercées par d'autres catégories de personnels (personnels administratifs, assistants d'éducation, notamment).

*

* *

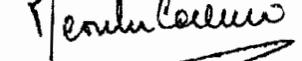
L'objectif qui vous est assigné est ambitieux et requiert de votre part une mobilisation vigilante et soutenue.

A partir du mois de septembre, les recrutements effectués feront l'objet d'un suivi particulier dont les modalités sont en cours de définition. Vous voudrez bien transmettre à la direction des affaires financières (bureau des rémunérations) les coordonnées de la personne qui, au sein de vos services, sera chargée des remontées d'information.

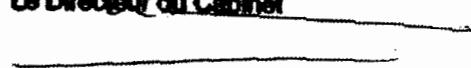
En cas de difficultés, vous pourrez solliciter l'appui des services de l'administration centrale, et notamment de la direction des affaires financières², qui a ouvert sur son intranet un forum de discussion dédié aux contrats aidés.³

Vous voudrez bien diffuser ces informations à l'ensemble des services et EPLE concernés.

Le Directeur du Cabinet


Jean-François CARENCIO

Pour le Ministre et par délégation
Le Directeur du Cabinet


Patrick GERARD

² Au sein de la DAF, sont plus particulièrement chargées de ce dossier Catherine Gaudy, sous-directrice, Dominique Pachot, chef de bureau et Valérie Landry, attachée d'administration centrale.

³ Accessible à partir de la page d'accueil (Forums de discussion). Adresse de l'Intranet : <http://idaf.plejade.education.fr/> ; Nom d'utilisateur : ven ; Mot de passe : zen ; (Sauf si vous utilisez déjà un code différent)"



Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

ANNEXE 1 Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)



Le CAE est un contrat de droit privé, à durée déterminée, renouvelable dans la limite de 24 mois. La conclusion de chaque contrat est subordonnée à la signature d'une convention entre le directeur de l'agence locale de l'ANPE, en sa qualité de représentant de l'Etat, et l'employeur.

Un modèle de convention de CAE est disponible sur le site www.travail.gouv.fr

Direction
des affaires
financières

*annexe 1 circulaire
bis.doc*

■ A qui s'adresse le CAE ?

Il s'adresse aux « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi ». Le profil des publics prioritaires peut ensuite être défini par le service public de l'emploi au niveau régional.

Les personnes qui à l'échéance de leur contrat CES se retrouvent sans perspective d'emploi sur le marché du travail peuvent se voir proposer de manière exceptionnelle un contrat d'accompagnement dans l'emploi.

■ Quels sont les interlocuteurs pour définir l'offre d'insertion dans ce secteur ?

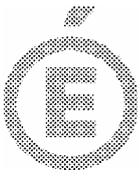
Le SPER (le service public de l'emploi régional) et le SPED (le service de l'emploi départemental) élaborent avec les services concernés et les représentants des employeurs des plans d'action, et déterminent le nombre d'entrées dans les organismes de ce secteur. Ils planifient les embauches sur l'année et fixent les conditions générales d'accueil et de formation des personnes employées.

■ Quel est l'interlocuteur pour conclure la convention ?

Les demandes de convention ainsi que de renouvellement doivent être déposées auprès de l'Agence locale pour l'emploi (ANPE) dans le ressort duquel se trouve l'établissement souhaitant embaucher une personne en CAE.

■ Quel type de contrat ? Quelle durée pour les conventions ? Quelle durée hebdomadaire de travail ?

Le CAE est un contrat de droit privé, à durée déterminée conclu en application d'une convention conclue entre l'Etat et l'employeur. Cette convention, et le contrat de travail qui s'y rattache, peut être d'une durée minimale de 6 mois et maximale de 24 mois et est renouvelable deux fois dans la limite de 24 mois. Toutefois, aucun renouvellement ne pourra être accordé sans entretien individuel préalable réalisé par l'ANPE et destiné à dresser un bilan qualitatif de la convention et de s'assurer de la réalisation des actions de formation professionnelle, d'accompagnement et de VAE prévues.



La durée de travail hebdomadaire est généralement de 20 heures (sauf difficultés particulières de la personne justifiant une durée de travail inférieure).

■ Quelle rémunération ?

Le salarié embauché en CAE perçoit une rémunération égale au minimum au produit du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées, soit, pour 20 heures de travail hebdomadaire :

SMIC mensuel brut = SMIC horaire X 20 heures X 4,33 (soit un calcul du SMIC mensuel brut sur la base de 86,66 heures) = 695,40 € (SMIC horaire à 8,03 €, taux applicable à compter du 1er juillet 2005).

■ Quelles aides et quelles exonérations pour leurs employeurs ?

Aides - Les employeurs bénéficient de deux types d'aide :

- une aide versée par l'Etat (ministère chargé de l'emploi) au taux défini par le préfet de région. S'agissant des jeunes de 16 à 25 ans révolus, un taux de prise en charge de 90 % du SMIC horaire brut est défini au niveau national. Ce taux ne fait pas obstacle à un taux plus favorable qui aurait été retenu dans le cadre du service public de l'emploi régional (SPE) ;
- une aide versée par le MENESR qui correspond à 100% de la partie complémentaire nécessaire par rapport au coût du contrat (dont, notamment, cotisations assurance chômage, contribution solidarité autonomie, FNAL, IRCANTEC, versement transport).

Exonérations : Les employeurs bénéficient également d'une exonération du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales, dans la limite d'un montant de rémunération égal au SMIC, ainsi que d'une exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la participation à l'effort de construction.

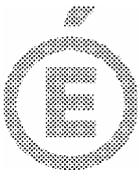
■ Quel suivi pour ces contrats ?

Trimestriellement, l'employeur devra transmettre au CNASEA un état de présence du salarié dans l'établissement, accompagné d'une copie des bulletins de salaire correspondants.

Le salarié sera invité par l'ANPE à procéder à un bilan d'étape de sa situation et à envisager, le cas échéant, toute action nécessaire à son retour vers l'emploi durable. Il convient donc d'accorder à ce salarié les autorisations d'absence nécessaires pour se rendre à ces entretiens.

■ Quel régime d'assurance chômage ?

- soit l'auto-assurance ;
- soit l'adhésion révocable au régime d'assurance-chômage pour l'ensemble des agents non titulaires de l'établissement ;



■ Conditions de rupture ou de suspension du CAE ?

La loi introduit la possibilité pour le CAE embauché sous contrat à durée déterminée de rompre ou suspendre son contrat en cas notamment de proposition d'embauche plus intéressante (CDI, autre CDD d'une durée supérieure ou au moins égale à 6 mois) ou d'accès à une formation qualifiante. Le CNASEA et l'ANPE doivent être informés de toute rupture ou suspension dans un délai de 7 jours francs.

■ Quelles actions d'accompagnement, de formation professionnelle, de VAE ?

Le plan de formation de l'établissement doit intégrer des actions de formation, d'accompagnement ou de VAE destinées à ces publics. Les salariés en CAE ont également accès aux prestations de l'ANPE et, plus particulièrement :

- les prestations d'accompagnement renforcé dans l'emploi (PADE);
- les prestations d'aide à la définition du projet professionnel (OPI, OPG) et d'accompagnement renforcé vers l'emploi (OEI, OEG) ;
- les bilans de compétences approfondis (BCA);
- l'ensemble des ateliers de l'ANPE.



Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

ANNEXE 2 Le contrat d'avenir (CA)



Le contrat d'avenir est un nouveau dispositif réservé aux bénéficiaires de minima sociaux (RMI, ASS, API et AAH, dès parution du décret relatif à l'accès des bénéficiaires de l'AAH au contrat d'avenir) depuis au moins six mois dans les douze derniers mois. S'inscrivant dans un parcours d'insertion, il comprend un accompagnement personnalisé, une formation obligatoire et un contrat de travail et constitue une solution adaptée pour le retour à l'emploi durable.

■ A qui s'adresse le contrat d'avenir ?

Il s'adresse aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (allocataires et ayants droit), de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés confrontés à des difficultés d'insertion sociale et professionnelle et justifiant du bénéfice de l'une de ces allocations depuis au moins six mois au cours des 12 derniers mois à la date de conclusion du contrat.

Les personnes qui à l'échéance de leur contrat CES se retrouvent sans perspective d'emploi sur le marché du travail et qui ont des droits ouverts à l'une ou l'autre des quatre allocations (RMI, ASS, API, AAH) donnant accès au contrat d'avenir peuvent se voir proposer ce contrat.

■ Quel est l'interlocuteur pour conclure la convention ?

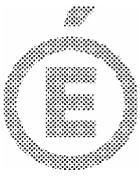
La prescription du contrat d'avenir est placée sous la responsabilité du président du Conseil Général ou du maire de la commune de résidence du bénéficiaire ou le cas échéant du président de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale. Par dérogation, le Préfet peut conclure des conventions de contrat d'avenir sur son territoire pour les bénéficiaires de l'ASS, de l'API et de l'AAH, notamment lorsque les collectivités territoriales n'ont pas souhaité conclure de convention d'objectifs pour la mise en œuvre du contrat d'avenir. Dans ce dernier cas, l'ANPE dès la publication des décrets est alors chargée de la prescription du contrat d'avenir pour le compte de l'Etat.

Le déploiement des contrats d'avenir sur un territoire nécessite au préalable la conclusion d'une convention d'objectifs entre la collectivité territoriale et le Préfet de département. Cette convention d'objectifs vaut engagement pour l'Etat du versement des aides liées au contrat d'avenir.

La conclusion de chaque contrat d'avenir est subordonnée à la signature d'une convention entre le bénéficiaire du contrat (qui s'engage à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues), le prescripteur et le chef d'établissement employeur. Les modèles de convention relatifs au contrat d'avenir sont disponibles ci-joint et sur le site www.travail.gouv.fr.

Direction
des affaires
financières

*annexe2 circulaire
bis.doc*



■ Quel type de contrat ? Quelle durée de la convention ? Quelle durée hebdomadaire de travail ?

Le contrat d'avenir est un contrat de droit privé, à durée déterminée, d'une durée minimale de deux ans, renouvelable dans la limite de 36 mois. Par dérogation, lorsque des circonstances particulières le justifient, le préfet de département peut prévoir par arrêté la liste des secteurs d'activité professionnelle ou des postes pour lesquels une durée comprise entre six mois et vingt-quatre mois, renouvelable deux fois dans la limite de 36 mois peut être prévue. Pour les personnes âgées de plus de 50 ans et les travailleurs handicapés, les conventions de contrat d'avenir et le contrat de travail qui s'y rattache, durent également de six mois à deux ans et peuvent faire l'objet d'un renouvellement dans la limite de 36 mois, ce qui porte à 5 ans la durée totale du contrat.

La durée hebdomadaire, fixée à **26 heures**, est modulable sur tout ou partie de l'année.

■ Quelle rémunération ?

Le salarié embauché en contrat d'avenir perçoit une rémunération égale au produit du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées, soit :

SMIC mensuel brut = SMIC horaire X 26 heures X 4,33 (soit un calcul du SMIC mensuel brut sur la base de 112,66 heures) = **904,18 €** (SMIC horaire à 8,03 €, taux applicable à compter du 1er juillet 2005).

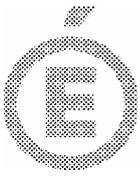
■ Quelles aides et quelles exonérations pour leurs employeurs ?

Aides - Les employeurs bénéficient de trois types d'aides :

- Aide versée par l'Etat ou le conseil général par activation de l'allocation (montant forfaitaire égal au montant du RMI garanti à une personne isolée)
- Aide versée par l'Etat (ministère chargé de la cohésion sociale) dont le montant porte sur la différence entre :
 - o La rémunération brute + les cotisations dues par l'employeur au titre de l'assurance chômage et de la protection complémentaire;
 - o et le montant de l'aide forfaitaire versée par le débiteur du RMI, de l'ASS, de l'API ou de l'AAH, soit, dans tous les cas, un montant forfaitaire qui équivaut au montant du RMI garanti à une personne isolée (425,40 € au 1er janvier 2005).

Cette aide de l'Etat équivaudra à un taux de prise en charge de 90 % du solde à la charge de l'employeur les six premiers mois, 75 % du solde le second semestre et 50% du solde pendant la deuxième année (et le cas échéant la troisième année).

S'agissant des personnes âgées de cinquante ans et plus, ainsi que pour les personnes reconnues comme travailleurs handicapés, le taux de prise en charge demeure de 50% pour les quatrième et cinquième années.



- Aide versée par le MENESR qui correspond à 100% de la partie complémentaire nécessaire par rapport au coût du contrat (dont notamment la contribution solidarité autonomie et le versement transport).

Exonération : Les employeurs bénéficient d'une exonération du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales, dans la limite du SMIC.

■ **Quel régime d'assurance chômage ?**

- soit l'auto-assurance ;
- soit l'adhésion révocable au régime d'assurance chômage pour l'ensemble des agents non titulaires de l'établissement.

■ **Conditions de rupture ou de suspension du CA ?**

Outre les conditions de rupture relatives aux CDD, la loi introduit la possibilité pour le CA embauché sous contrat à durée déterminée de rompre ou suspendre son contrat en cas notamment de proposition d'embauche en CDI, en CDD d'une durée supérieure ou au moins égale à 6 mois ou d'accès à une formation qualifiante. Le CNASEA et le prescripteur doivent être informés de toute rupture ou suspension dans un délai de 7 jours francs.

■ **Quelles actions d'accompagnement, de formation professionnelle, de VAE ?**

Les actions d'accompagnement et de formation professionnelle font partie intégrante du contrat d'avenir. Elles peuvent se tenir pendant le temps de travail ou hors du temps de travail pour la durée représentant la différence entre la durée moyenne de travail et la durée légale de travail.

Le plan de formation de l'établissement devra intégrer des actions destinées à ces publics.

L'ANPE prend en charge, dans le cadre de sa mission de service public, la prospection et le recensement des offres d'emploi. Pour les publics ASS, API, AAH, et, quand elle reçoit délégation pour la prescription du contrat d'avenir, pour les bénéficiaires du RMI, l'ANPE prend en charge sans facturation l'accompagnement des salariés et la prescription des prestations d'orientation, de pré qualification et de qualification nécessaires pour faciliter le recrutement et la sortie vers l'emploi durable des bénéficiaires des contrats d'avenir.

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

Direction
des affaires
financières
annexe 3 circulaire bis.doc

ANNEXE 3
Tableau récapitulatif des taux de prise en charge
du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)
et du contrat d'avenir (CA)

► Le contrat d'avenir

	Contrat d'avenir (CA)			
	1re année		2e, 3e années	4e, 5e années pour les + de 50 ans et les travailleurs handicapés
	1er semestre	2e semestre		
Part du ministère chargé de l'emploi	90%	75%	50%	50%
Aide forfaitaire versée à l'employeur par la collectivité débitrice (département : RMI; Etat : ASS, API, AHH)	de la rémunération brute à la charge de l'employeur après déduction de l'aide forfaitaire de :			
	425,40 € au 1er janvier 2005			
Part du ministère chargé de l'éducation nationale	100% de la partie complémentaire nécessaire			

► Le contrat d'accompagnement dans l'emploi

	Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)			
	Taux applicables aux conventions conclues en 2005			Taux applicables aux conventions conclues ou renouvelées en 2006 (tout public)
	pour les jeunes de moins de 26 ans	pour ceux qui étaient précédem- ment en CES	pour les autres	
Part du ministère chargé de la cohésion sociale	90%	69%	taux fixé au niveau régional	taux fixé au niveau régional
	de la rémunération brute			
Part du ministère chargé de l'éducation nationale	100% de la partie complémentaire nécessaire			



Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

ministère
éducation
nationale
enseignement
supérieur
recherche

des affaires
financières

ANNEXE 4
Etapes du processus de recrutement de contrats
aidés dans les EPLE

1 - Relations avec les services publics de l'emploi et de l'éducation pour la construction de l'offre d'insertion dans les EPLE, le pilotage et le suivi des objectifs.

Le service public de l'emploi régional élabore, sous l'autorité du Préfet de région et en cohérence avec les objectifs de politique d'emploi fixés par le ministre, la stratégie de mise en œuvre des dispositifs CAE et CA. Cette stratégie est définie sur la base de diagnostics territoriaux partagés, notamment, avec les services de l'ANPE.

Les DRTEFP et les DDTEFP restent donc les interlocuteurs des Inspections académiques et des Rectorats pour élaborer l'offre d'insertion des EPLE et assurer le pilotage et le suivi des objectifs fixés au niveau national.

2 - Rôle des conseils d'administration des EPLE

Pour les CAE et pour les CA, une délibération du conseil d'administration décidant le principe du recrutement est nécessaire. S'il existe une délibération sur les contrats aidés, elle demeure valable, dans le cas contraire il convient de prendre une délibération ad hoc.

Les conseils d'administration doivent être convoqués dans les plus brefs délais à la rentrée. Un modèle de délibération est disponible sur le site intranet de la DAF (<http://idaf.pleiade.education.fr>).

Dans l'intervalle, notamment s'il est nécessaire de prendre une nouvelle délibération du conseil d'administration, il convient d'amorcer sans délai la préparation des recrutements (voir infra).

3 - Mise en relation, signature de la convention

Les agences locales pour l'emploi (ALE) fournissent aux demandeurs d'emploi et aux employeurs les informations concernant les contrats aidés. Elles mettent en relation les employeurs et les personnes sans emploi qu'elles jugent correspondre aux critères d'accès à ces contrats. Elles peuvent effectuer à la demande de l'employeur une présélection des candidats. Il est donc souhaitable que les offres d'emploi soient systématiquement transmises à l'ALE dont dépend l'EPLE employeur.

a) CAE

La conclusion d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi est subordonnée à la signature d'une convention entre l'ANPE et l'employeur. Celle-ci :

- définit le projet professionnel du salarié dans le cadre de son parcours d'insertion ;
- fixe les conditions d'accompagnement dans l'emploi du bénéficiaire et les actions de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- fixe le montant de l'aide de l'Etat.

L'ANPE assure un suivi du parcours des bénéficiaires. Aucun renouvellement de contrat ne peut avoir lieu sans qu'un entretien soit conduit.

Cette convention déclenche le versement de l'aide de l'Etat à l'employeur.

b) CA

La conclusion d'un contrat d'avenir individuel est subordonnée à la signature d'une « convention contrat d'avenir » entre l'employeur et :

- **le Conseil Général** (ou par délégation la collectivité territoriale compétente, l'ANPE ou tout autre organisme énuméré par l'alinéa 3 de l'article L 311-11-1 du code du travail auquel le Conseil Général aurait donné délégation de compétence). pour les bénéficiaires du RMI ;
- **l'ANPE ou la collectivité territoriale compétente**, pour les bénéficiaires de l'ASS, de l'API et de l'AAH .

La convention :

- définit le projet professionnel du salarié dans le cadre de son parcours d'insertion ;
- fixe les conditions d'accompagnement dans l'emploi du bénéficiaire et les actions de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
- désigne le référent (il peut s'agir d'un membre du service public de l'emploi dont, notamment, la maison de l'emploi ou une association d'insertion) chargé de suivre le parcours d'insertion.

Cette convention, qui déclenche le versement de l'aide de l'Etat à l'employeur ainsi que l'aide forfaitaire du conseil général pour le RMI, précise la nature de l'emploi occupé ainsi que les modalités d'accompagnement et de formation.

4 - Signature du contrat de travail entre le chef d'établissement et le bénéficiaire

Des modèles de contrat sont disponibles sur l'intranet de la DAF.

5 - Modalités de suivi de la personne par le service public de l'emploi pendant le contrat.

a) Pour le CAE :

L'ANPE s'assure du bon déroulement du contrat pour le bénéficiaire dans le cadre de contacts ou d'entretien(s) qu'elle conduit avec lui. Elle peut mobiliser en tant que de besoin les prestations susceptibles d'assurer son

insertion durable dans l'emploi (ateliers ANPE, bilan de compétences, PADE ...). Elle prévoit également un entretien deux mois avant la fin du contrat aidé pour préparer l'accès à un contrat de travail ordinaire ou envisager, lorsque cela est possible et se justifie, un éventuel renouvellement du contrat aidé.

b) Pour le contrat d'avenir :

L'ANPE assure un suivi dans l'emploi des contrats conclus au bénéfice d'allocataires de l'ASS, de l'API et de l'AAH. Pour ce faire, elle peut mobiliser en tant que de besoin les prestations susceptibles d'assurer leur insertion durable dans l'emploi. Elle remplit également cette mission lorsque le Conseil général lui en a donné délégation pour les allocataires du RMI bénéficiaires d'un Contrat d'avenir.