

LES CONTRATS COURTS DANS LA BRANCHE ALISFA



Contexte et méthode de l'étude

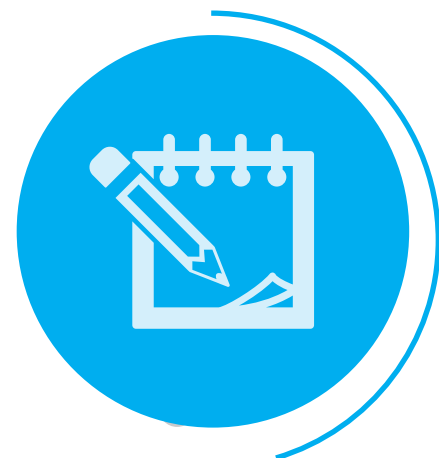
Afin d'avoir une vision plus fine de la branche, les partenaires sociaux ont demandé à l'Observatoire de branche de produire des données sur les contrats courts, d'une durée inférieure à 1 mois.

Il s'agissait de quantifier le nombre de contrats et le nombre de salariés concernés, d'identifier les types de contrats les plus utilisées, la typologie des structures les plus consommatrices et les motifs d'utilisation de ces contrats.

Ainsi, un questionnaire spécifique de 8 questions a été adressé à l'ensemble des structures de la branche en même temps que le questionnaire annuel de l'Observatoire « Statistiques du personnel ».

Au total, plus de 900 structures nous ont renvoyé ce questionnaire sur les contrats courts. Nous remercions toutes les structures qui ont consacré du temps pour y répondre.

Afin de garantir la représentativité des résultats, les données ont été pondérées selon le type de structure et leur taille salariale.



Un volume de contrats important que l'on retrouve davantage dans les centres sociaux

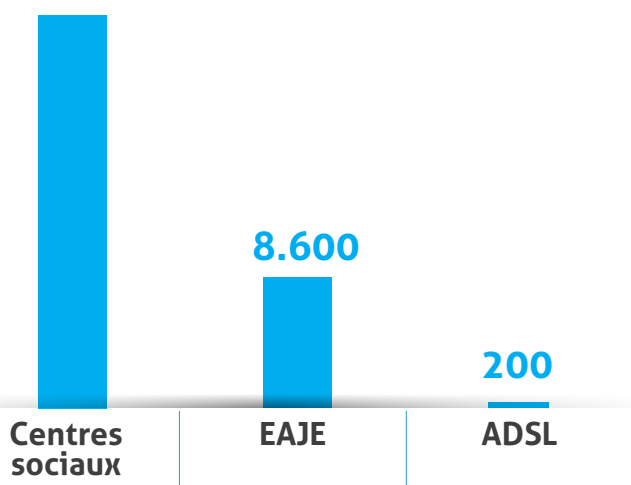
Au cours de l'année 2018, 51% des structures de la branche ont eu recours à au moins un contrat court. Ce taux est très variable selon le type de structure.

En effet, 80% des centres sociaux y ont eu recours contre 55% des établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) et 10% des associations de développement social local (ADSL).



> VOLUME DE CONTRATS COURTS SELON LE TYPE DE STRUCTURE

26.000



Le volume de ces contrats d'une durée inférieure à un mois est estimé à 34.800.

Il s'élève à environ 26.000 dans les centres sociaux, 8.600 dans les EAJE et 200 dans les ADSL.

Le nombre de salariés ayant eu au moins un contrat court est d'environ 16.300 salariés, soit une moyenne de 2,1 contrats par salarié.

Le fait d'embaucher plusieurs fois dans l'année un même salarié sur des contrats courts est un phénomène plus courant dans les EAJE où l'on dénombre une moyenne de 2,6 contrats courts par salarié contre 2 dans les centres sociaux et 1,3 dans les ADSL.



Les plus souvent des CEE dans les Centres Sociaux et des CDD de remplacement dans les EAJE et les ADSL

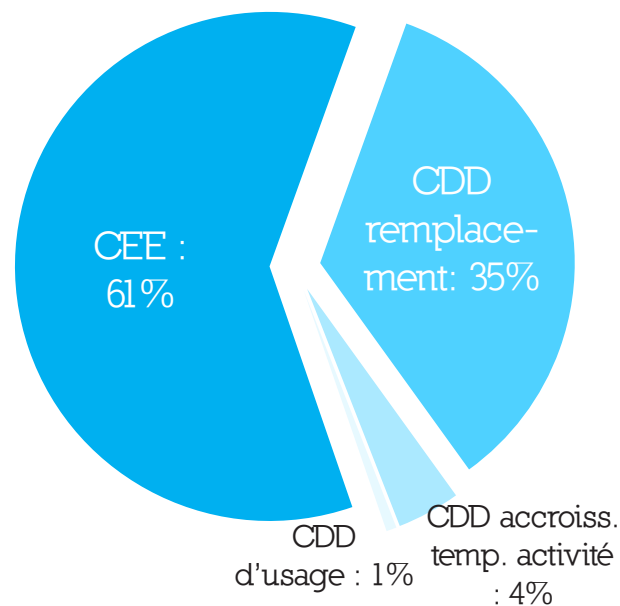
Parmi les 34.800 contrats courts dans la branche, on dénombre 61% de CEE, 35% de CDD de remplacement, 4% de CDD d'accroissement temporaire d'activité et 1% de CDD d'usage.

En réalité, en regardant par type de structure, on s'aperçoit que ces contrats courts répondent à des besoins différents.

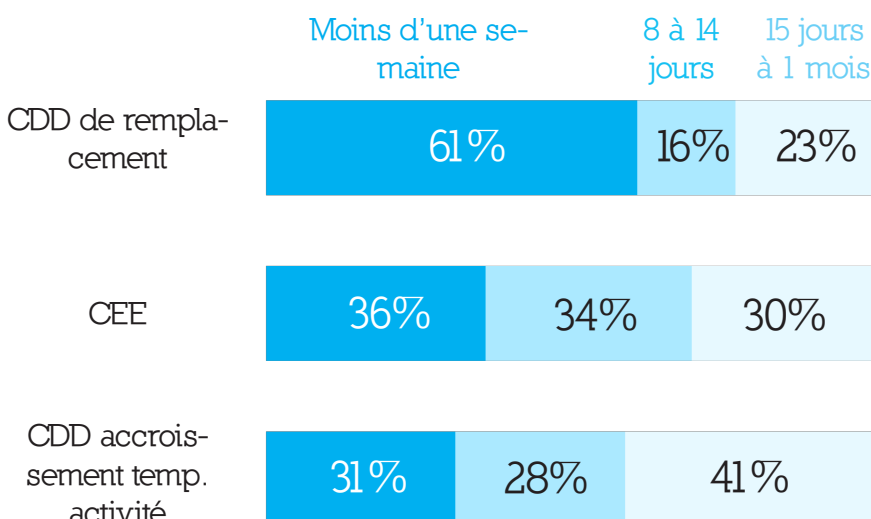
Dans les Centres sociaux, près de 8 contrats courts sur 10 sont des CEE, principalement utilisés pour les salariés ayant des fonctions d'animation et d'encadrement en centre de loisirs ou en accueil collectif de mineurs.

Dans les EAJE, plus de 9 contrats courts sur 10 sont des CDD de remplacement destinés à remplacer des salariés absents afin de respecter les taux d'encadrement en vigueur dans ces structures.

Il est à noter que bien que peu nombreux dans les ADSL, les contrats courts y sont également le plus souvent des CDD de remplacement.



> DURÉE DES CONTRATS SELON LE TYPE DE CONTRAT



La destination de ces contrats étant différente, leur durée varie également sensiblement.

Les CDD de remplacement sont plus souvent de courte durée : 20% durent 1 jour et 61% durent au maximum 7 jours.

Les CEE ont en général une durée un peu plus longue : seuls 8% durent 1 jour alors que 64% ont une durée comprise entre 8 jours et 1 mois.

Malgré les freins, des leviers existent afin de limiter le recours aux contrats courts

Le principal frein identifié par les structures de la branche à la pérennisation des contrats courts est le manque de besoin. En effet, lorsqu'il s'agit d'un contrat de remplacement ou d'un contrat saisonnier, les structures mettent en avant le fait qu'ils n'ont pas vocation à être pérennisés.

Des freins financiers sont également mis en avant. Par manque de moyens ou de visibilité pluriannuelle sur les financements, la pérennisation, même si elle est souhaitée, peut être impossible.

Cependant, **des leviers existent pour diminuer le recours aux contrats courts.**

Ainsi, trois axes de travail peuvent être envisagés :

- **La mutualisation d'emplois** pour permettre à un salarié d'exercer son activité dans différentes structures en fonction de leurs pics d'activité ou afin de créer des postes de salariés « volants » qui viendront renforcer les équipes en cas d'absences.

- **Le recours aux CDII (contrat à durée indéterminée intermittent)** mis en place dans la branche afin de concilier la sécurité de l'emploi pour le salarié et une meilleure adaptation à la saisonnalité de l'activité pour les structures.

- Enfin, une **réflexion sur les conditions de travail**, dont la première étape est la rédaction du DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) qui permet de diminuer l'absentéisme et donc le besoin de recourir à des CDD de remplacement.