


Septembre 2006



Les emplois dits « précaires » dans les centres sociaux, les établissements d'accueil petite enfance, et les associations de développement social local.

OBSERVATOIRE

EMPLOI

FORMATION

Qu'est-ce que la précarité ?

Afin de faciliter l'étude statistique et de permettre les comparaisons avec les autres branches, nous retiendrons la définition utilisée par l'INSEE : Sont définis comme précaires les emplois qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée à temps plein. Ce sont l'emploi à temps partiel, l'intérim, les contrats à durée déterminée, l'apprentissage et les contrats aidés.

Cette notion s'appuie sur le fait que le CDI à temps plein est l'emploi de référence et que le salaire qui y correspond doit permettre une indépendance financière (au dessus du SMIC). Cependant, la précarité peut-être définie comme la situation d'une personne qui ne bénéficie d'aucune stabilité d'emploi.

C'est une notion fortement subjective et relative. Ainsi, selon la situation, plein emploi ou non, selon le code du travail en vigueur, mais aussi selon le type de société, de modèle social ou de culture, la notion de précarité sera différente.

En particulier, les contrats à temps partiels peuvent être subis ou choisis et donc ne pas relever d'une même situation de précarité, ou certaines personnes peuvent souhaiter être intérimaires, notamment pour les primes associées et, lorsqu'il n'y a pas pénurie de personnel, pour choisir leurs périodes de travail (cas des infirmiers par exemple).

Il y a donc une notion de non-choix dans la précarité, notion à laquelle nous ne pouvons pas nous intéresser dans cette première étude.

Sont appelés « contrats aidés » : les contrats emplois jeunes (CEJ), les contrats jeune en entreprise, les contrats emploi solidarité (CES), les contrats emploi consolidé (CEC), les contrats de professionnalisation, les contrats d'insertion – revenu minimum d'activité (CI-RMA), les contrats d'avenir, les contrats initiative emploi (CIE), les contrats uniques d'accompagnement dans l'emploi (CAE), les contrats d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

Les principaux contrats aidés utilisés dans le réseau jusqu'en 2005 étaient : les emplois jeunes, les CEC, et les CES.

Ces trois contrats ont été abrogés par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005. Les contrats d'avenir et d'insertion vont sans doute prendre leur place dans le réseau à partir de 2006.

Le CDI temps plein, qui sert de référence, est minoritaire dans notre branche où dominant les CDD et le temps partiel.

L'observatoire réalisera probablement en 2007 une étude plus approfondie qui sera alimentée par les réflexions engagées lors de la convention nationale du SNAECSO et par une étude qualitative sur le temps de travail subi ou choisi.

Nous pourrions également réfléchir au fait que la branche accueille et forme des salariés jeunes et peu diplômés.

Par ailleurs, les activités de notre branche ne sont pas celles de l'industrie, et l'organisation du travail est liée pour une part aux spécificités des métiers et de l'activité de la branche.

Les résultats qui suivent sont extraits des bases de données du SNAECSO et d'Habitat Formation de l'année **2005**.

Depuis trois ans, lorsque nous étudions les salariés de la branche des centres sociaux et des associations de développement social local, nous observons séparément les salariés en CDD qui travaillent dans les Centres de Loisirs Sans Hébergement et/ou ceux qui dépendent de l'annexe 4¹ de la convention collective du 4 juin 1983.

Même si ces salariés ne sont pas considérés comme appartenant totalement à la branche², nous ne pouvons pas les ignorer lorsque nous centrons nos observations sur le travail précaire.

L'étude suivante fournit des éléments quantitatifs pour alimenter la réflexion sur la précarité. Il s'agit d'indicateurs pouvant souligner certaines formes de précarité, sous l'angle d'une des définitions possibles.

Les indicateurs qui nous permettent de mesurer la précarité sont donc essentiellement le type de contrats (CDI, CDD, les contrats aidés, et les contrats « annexe 4 »), et le temps de travail (temps complet, temps partiel). Nous fournirons tout d'abord certains éléments sur les salaires, dans la mesure où un faible niveau de vie peut constituer pour certains une forme de précarité.

En France en 2003³, le salaire horaire brut moyen s'élevait à 15,2€ pour les salariés à temps complet et à 12,8€ pour les salariés à temps partiel. Il varie chez les salariés à temps complet de 30€ pour les cadres à 9,9€ en moyenne pour les ouvriers.

A titre de référence, toujours parmi les emplois à temps complet, dans le secteur « santé – action sociale », le salaire horaire brut moyen s'élève à 14,1€ et dans le secteur « activités associatives et extra-territoriales » à 15,2€.

Dans notre branche (hors CDD des CLSH et annexe 4), les salariés à temps complet perçoivent un salaire horaire brut moyen de 13€ et ceux à temps partiel de 11,5€.

Les salariés en CDI reçoivent 12,8€ de salaire horaire brut moyen, les CDD 11,3€ et les contrats aidés de 10€.

La différence de salaire peut s'expliquer en partie par le fait que les salariés de notre branche sont nettement plus jeunes que l'ensemble des salariés français et que les salaires augmentent avec l'âge.

Les autres indicateurs concernent le type de contrat et le temps de travail.

Distribution des salariés selon le type de contrat et le temps de travail (en effectifs estimés)

	Branche hors CDD CLSH		Uniquement CDD CLSH		Ensemble	
	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel	Temps complet	Temps partiel
CDI	7540	10855	/	/	7540	10855
CDD	1439	11219	431	5216	1870	16435
Contrats aidés	1816	3450	106	419	1922	3869
Annexe 4	/	/	4926		4926	
Total	10795	25524	5463	5635	16258	31159

Source : Base de données SNAECSO 2005

¹ La convention collective prévoit pour le personnel pédagogique des centres de vacances et de loisirs des dispositions particulières, dont principalement la rémunération sur la base d'un forfait horaire.

² Ils ne travaillent souvent qu'un mois ou deux dans l'année et de façon transitoire, et présentent des caractéristiques particulières du point de vue de l'âge, des postes, des salaires, des contrats, ...

³ *Les salaires dans l'industrie, le commerce et les services en 2003*, INSEE Résultats Société n°44, déc. 2005.

Répartition en colonne des salariés selon le temps de travail et le type de contrat (en %)

	Branche hors CDD CLSH			Uniquement CDD CLSH			Ensemble		
	Temps complet	Temps partiel	Total	Temps complet	Temps partiel	Total	Temps complet	Temps partiel	Total
CDI	21	30	51	/	/	/	16	23	39
CDD	4	31	35	4	47	51	4	35	39
Contrats aidés	5	9	14	1	4	5	4	8	12
Annexe 4	/	/	/	44			10		10
Total	30	70	100	49	51	100	34	66	100

Lecture : Parmi les salariés de la branche (hors CDD CLSH et/ou annexe 4) 21% travaillent à temps complet, en CDI.

Parmi l'ensemble des salariés, on compte 39% de salariés en CDI, 39% en CDD, 12% en contrats aidés et 10% relevant de l'annexe 4.

Parmi les salariés de la branche hors CDD annexe 4 et/ou CLSH, 51% sont en CDI, 35% en CDD et 14% en contrats aidés. 30% de ces mêmes salariés travaillent à temps complet.

Dans ce tableau, les salariés qui sont à la fois en contrats aidés et en CDI ou CDD n'ont été comptabilisés que parmi les contrats aidés. 33% des salariés en contrats aidés bénéficient de contrats en CDI. Au total, en incluant les salariés des CLSH et de l'annexe 4, on compte donc 42% de salariés en CDI.

Si on considère que seuls les salariés **en CDI et à temps complet** ne sont pas sous une forme précaire d'emplois, alors 79% des salariés hors CDD CLSH et/ou annexe 4 et 84% de l'ensemble des salariés connaissent une situation de précarité.

Afin de mieux appréhender ces indicateurs, des comparaisons avec les données nationales, et celles de branches voisines sont indispensables.

En 2005, **parmi l'ensemble des salariés français**⁴, 86% étaient employés en CDI, 8% en CDD, et 6% en contrats aidés. 82% d'entre eux travaillaient à temps complet, et au total, **72% étaient embauchés en CDI temps plein.**

Afin d'observer une situation plus proche de notre branche, nous nous sommes intéressés aux **très petites entreprises** (moins de 10 salariés)⁵ : 81% étaient employés en CDI, 9% en CDD, et 10% de contrats aidés. 73% des salariés travaillaient à temps complet, et au total **59% étaient embauchés en CDI temps plein.**

Les travaux⁶ d'Ithaque, le cabinet chargé de l'observation des métiers de l'animation, nous ont permis de comparer ces résultats avec ceux d'une branche voisine de la notre.

	Centres sociaux (données 2005)	Animation (données 2005)
Temps complet parmi l'ensemble des salariés	26%	26%
CDI parmi l'ensemble des salariés	42%	43%
CDI hors personnel pédagogique occasionnel	55%	58%
Contrats aidés parmi l'ensemble des salariés	12%	15%
Contrats aidés hors personnel pédagogique occasionnel	14%	19%

Nous constatons que la situation de l'emploi dans les centres sociaux et associations de développement local et celle dans l'animation sont très proches.

⁴ Source : Insee, enquête emploi 2005.

⁵ L'emploi dans les très petites entreprises en juin 2004, DARES, février 2006.

⁶ Résultats de l'enquête auprès des entreprises de la branche animation, Rapport final, Ithaque, mars 2006

Qui sont les salariés en précarité ?

Parmi les salariés de la branche hors CDD des CLSH et/ou annexe 4, les femmes sont plus souvent embauchées en CDI (55% des femmes contre 51% des hommes), mais les hommes travaillent plus souvent à temps complet (37% des hommes contre 27% des femmes).

Les hommes connaissent moins souvent que les femmes une situation d'emploi précaire : ils sont 25% à travailler en CDI temps plein contre 19% des femmes.

Taux de féminisation selon le type de contrat et le temps de travail (% de femmes)

	Branche hors CDD CLSH et annexe 4			Uniquement CDD CLSH et annexe 4		
	Temps complet	Temps partiel	Total	Temps complet	Temps partiel	Total
CDI	69%	81%	76%	\	\	\
CDD	68%	74%	73%	65%	73%	72%
Contrats aidés	68%	75%	73%	57%	72%	69%
Annexe 4	\	\	\	\	\	68%
Total	68%	77%	74%	63%	72%	70%

Note : Etant donné la forte féminisation du secteur d'activité (73% de femmes parmi les salariés de la branche hors CDD CLSH et/ou annexe4), il est normal que le % de femmes soit toujours supérieur à celui des hommes. Il est nécessaire d'observer dans quelle mesure ce % varie d'une situation d'emploi à l'autre.

En terme de précarité, le temps de travail précaire concerne davantage les femmes, tandis que les hommes sont davantage touchés par des types de contrats précaires.

Quelque soit le type de contrat, la proportion de femmes est plus élevée lorsqu'il s'agit de travail à temps partiel. Non seulement ce constat n'est pas spécifique à notre branche, mais il est même plus marqué parmi l'ensemble des salariés français puisque 30% des femmes sont employées à temps partiel contre seulement 5% des hommes.

Ainsi, alors qu'elles représentent 76% des salariés en CDI, elles ne sont plus que 73% parmi les salariés bénéficiant de contrats aidés par l'Etat et 68% parmi les salariés sous annexe 4, mais 81% parmi les salariés en CDI à temps partiel.

Age moyen des salariés selon le temps de travail et le type de contrat (age moyen)

	Branche hors CDD CLSH et annexe 4			Uniquement CDD CLSH et annexe 4		
	Temps complet	Temps partiel	Total	Temps complet	Temps partiel	Total
CDI	39	39	39	\	\	\
CDD	30	31	31	25	23	23
Contrats aidés	32	37	35	24	29	28
Annexe 4	\	\	\	23		23
Total	36	35	35	24	23	23

Globalement, les salariés du secteur sont jeunes : les salariés de la branche (hors CLSH et/ou annexe 4) ont en moyenne 35 ans et le personnel pédagogique occasionnel a, en moyenne, 23 ans.

Les salariés les plus âgés sont ceux en CDI (39 ans en moyenne quel que soit le temps de travail). Etonnamment, sur des postes plus précaires (CDD, contrats aidés), les salariés à temps partiels sont plus âgés que les salariés à temps complets.

Ceci peut s'expliquer en partie par le fait que 67% des salariés qui sont en contrats aidés et travaillent à temps complet sont des emplois jeunes, et donc par nature plus jeunes que les autres salariés en contrats aidés.

Les situations varient donc selon le type de contrat et les mesures législatives qui les régissent. Ainsi, les salariés en emplois jeunes sont âgés en moyenne de 30 ans, 29 ans pour les salariés en contrats de professionnalisation, 35 ans pour les CES et 41 ans pour les CEC.

Les âges moyens élevés des emplois aidés indiquent qu'il s'agit pour beaucoup de salariés au terme de leur contrat. Il n'y a pas eu de nouveaux contrats signés puisque ces mesures ont été remplacées par d'autres.

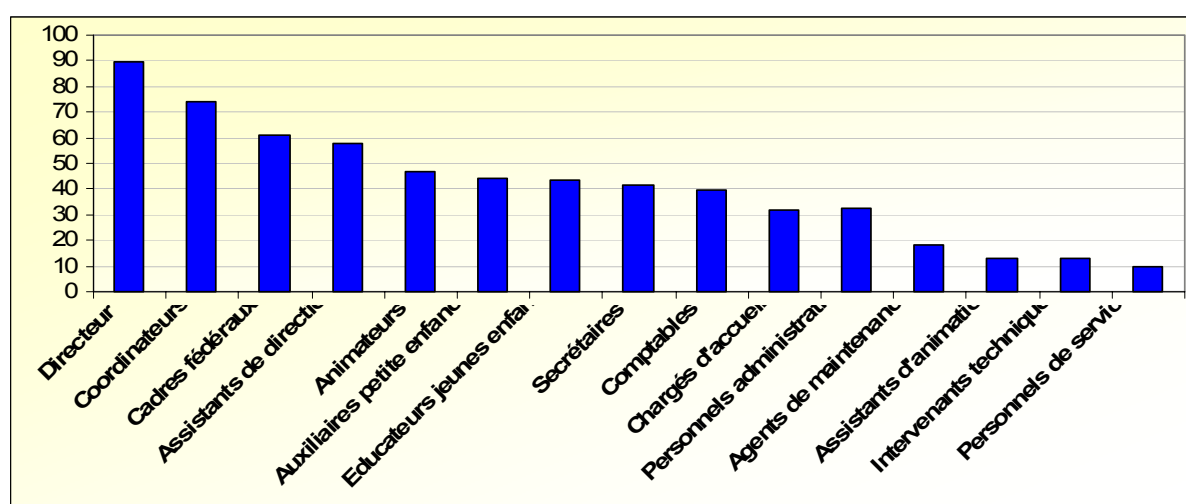
Pour analyser l'ancienneté dans l'association, nous n'observerons que les salariés de la branche (hors CDD des CLSH et/ou annexe 4). En effet, il est paradoxale de parler d'ancienneté pour des salariés occasionnels (elle dépasse rarement une année).

Ancienneté des salariés de la branche selon le type de contrat et le temps de travail (en année)

	Branche (hors CDD CLSH et annexe 4)		
	Temps complet	Temps partiel	Total
CDI	7	6	6
CDD	1	1	1
Contrats aidés	4	2	3
Total	6	3	4

Il apparaît que les salariés en CDI à temps complet ont une ancienneté quelque peu supérieure aux salariés en CDI à temps partiel (respectivement 7 ans et 6 ans⁷). Les salariés en contrats aidés sont en moyenne depuis 3 ans (4 ans pour ceux à temps complet) dans l'association qui les emploie contre seulement un an pour les salariés en CDD. Cette différence est directement liée aux statuts des contrats aidés qui sont conclus parfois sur de longues périodes (5 ans pour les emplois jeunes).

Proportion de salariés de la branche (hors CDD des CLSH et annexe 4) à temps complet selon l'emploi repère de référence (en %).



Lecture : 90% des directeurs travaillent à temps complet.

⁷ Différence statistiquement significative.

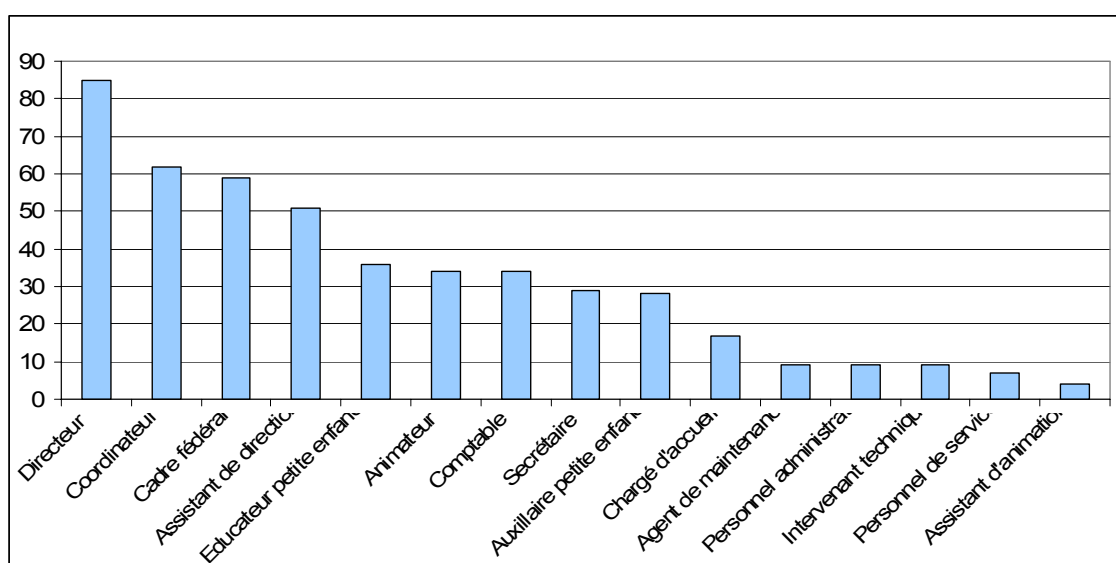
Ce sont les postes d'encadrements (directeur, coordinateur, cadre fédéral) qui nécessitent le plus souvent des postes à temps complet. Certains emplois, par la nature même des fonctions, nécessitent un temps de travail à temps partiel : c'est le cas par exemple des intervenants techniques. Toutefois, même s'ils réalisent un temps très partiel dans une association, ils cumulent parfois les postes dans plusieurs associations.

Répartition des salariés de la branche selon le type de contrat et l'emploi repère de référence (en %)

	CDI	CDD	Contrats aidés
Cadres fédéraux	97	3	0
Directeur	94	3	3
Assistants de direction	86	7	7
Coordinateurs	86	7	7
Comptables	85	8	7
Educateurs jeunes enfants	72	22	6
Secrétaires	67	18	15
Animateurs	62	26	12
Auxiliaires petite enfance	61	24	15
Intervenants techniques	47	48	5
Personnels de service	41	36	23
Chargés d'accueil	40	23	37
Personnels administratifs	37	26	37
Assistants d'animation	34	52	14
Agents de maintenance	30	27	43

Les postes les plus fréquemment en CDI sont les postes d'encadrements et les postes administratifs proche de la direction (comptable et assistant de direction). La moitié des intervenants techniques et des assistants animateurs sont en CDD. Les 2/3 des agents de maintenance et la moitié des personnels administratifs et des chargés d'accueil sont embauchés sous contrats aidés.

Proportion de salariés (hors CDD des CLSH et annexe 4) en CDI temps plein selon l'emploi repère (en %)

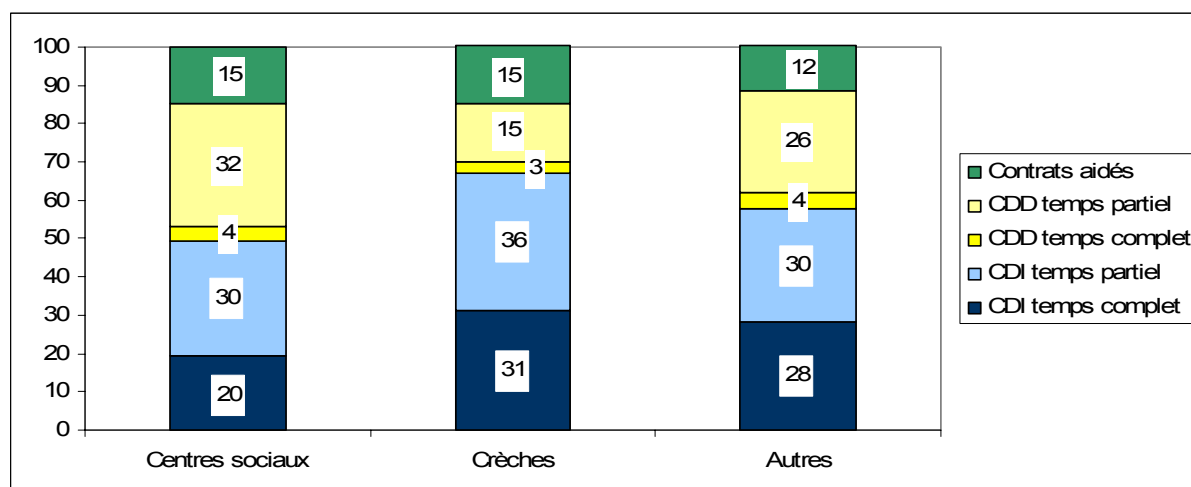


Ce graphique précédent souligne la diversité des situations selon les emplois repères. Plus de la moitié des assistantes de direction, cadres fédéraux, et coordinateurs sont employés en CDI temps plein. Cette proportion dépasse même les 80% chez les salariés rattachés à l'emploi repère de « directeur ».

ZOOM sur les principaux contrats aidés	
CJE	CES
<p>Ils représentent 22% des contrats aidés de la branche (hors CDD des CLSH et annexe 4)</p> <p>Ils ont en moyenne 30 ans et une ancienneté dans l'association employeur de 4 ans.</p> <p>68% de ces salariés sont des femmes.</p> <p>77% travaillent à temps complet et 74% en CDI.</p> <p>43% sont rattachés à l'emploi repère « animateur », 20% « assistant animateur » et 10% « intervenant technique ».</p>	<p>Ils représentent 26% des contrats aidés de la branche (hors CDD des CLSH et annexe 4)</p> <p>Ils ont en moyenne 35 ans et une ancienneté dans l'association employeur de 1 an.</p> <p>70% de ces salariés sont des femmes.</p> <p>tous travaillent à temps partiel et 6% sont en CDI.</p> <p>45% ne sont rattachés à aucun emploi repère, 13% sont rattachés à « personnel de service », 12% « agent de maintenance » et 17% « assistant animateur ».</p>
CEC	Contrat de professionnalisation
<p>Ils représentent 16% des contrats aidés de la branche (hors CDD des CLSH et annexe 4)</p> <p>Ils ont en moyenne 41 ans et une ancienneté dans l'association employeur de 4 ans.</p> <p>81% de ces salariés sont des femmes.</p> <p>22% travaillent à temps complet et 26% en CDI.</p> <p>24% sont rattachés à l'emploi repère « assistant animateur », 15% « animateur » et 16% « personnel de service ».</p>	<p>Ils représentent 3% des contrats aidés de la branche (hors CDD des CLSH et annexe 4)</p> <p>Ils ont en moyenne 29 ans et une ancienneté dans l'association employeur de 2 ans.</p> <p>67% de ces salariés sont des femmes.</p> <p>70% travaillent à temps complet et 24% en CDI.</p> <p>34% sont rattachés à l'emploi repère « assistant animateur », 21% « animateur » et 11% « personnel de service ».</p>

Où travaillent-ils ?

Répartition des salariés de la branche (hors CDD CLSH/annexe 4) selon le type d'association employeur et le contrat (en %)



Dans les centres sociaux, la proportion de CDI est la moins élevée (50% contre 58% dans les autres associations, et 67% dans les crèches), ainsi que la proportion de salariés en CDI temps plein. Les contrats aidés occupent la même place dans les centres sociaux et dans les crèches (15% des salariés).

Répartition des salariés selon la taille de l'association employeur, le temps de travail et le type de contrat (en %)

Nombre ETP (hors CLSH et annexe 4)		Temps complet	Temps partiel	Total
Moins de 5	CDI	23	37	60
	CDD	3	27	30
	Contrats aidés	6	4	10
	Total	32	68	100
entre 5 et 10	CDI	21	33	54
	CDD	3	30	33
	Contrats aidés	6	7	13
	Total	29	71	100
10 et plus	CDI	19	27	46
	CDD	5	35	39
	Contrats aidés	4	10	15
	Total	29	71	100
Multi-gestionnaires ⁸	CDI	22	31	53
	CDD	4	26	30
	Contrats aidés	5	12	17
	Total	31	69	100

La taille de l'association a une influence sur la précarité des salariés. Plus les associations sont de taille importante, moins on a de chance de trouver des salariés en CDI. La proportion de salariés en contrats aidés à temps partiels augmente avec la taille de l'association : de 10% pour les associations de moins de 5 ETP à 15% pour les associations qui emploient plus de 10 ETP et 17% pour les multi-gestionnaires.

⁸ Les multi-gestionnaires sont des associations qui gèrent plusieurs centres sociaux : ils disposent de plusieurs agréments CAF.

Conclusion

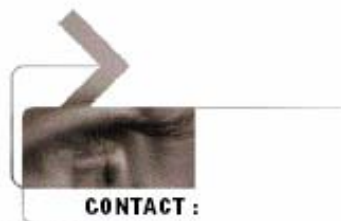
La précarité de l'emploi, si on retient la définition donnée par l'INSEE, est une forme d'emploi courante parmi les salariés de la branche : 84% de l'ensemble des salariés et 79% des salariés hors CDD des CLSH et/ou annexe 4 ont connu une forme d'emploi précaire en 2005.

Répartition des salariés hors CDD des CLSH et/ou annexe 4 selon le temps de travail et le type de contrat (% en ligne)

	CDI temps plein	CDI temps partiel	CDD ou Contrats aidés	Total
Femmes	19%	32%	49%	100%
Hommes	25%	22%	53%	100%
Direction / encadrement	74%	17%	9%	100%
Animateurs	15%	31%	54%	100%
Employés	29%	37%	34%	100%
Petite enfance	31%	33%	36%	100%
Personnel de service	7%	31%	62%	100%
Cadres	80%	14%	6%	100%
15-24 ans	5%	21%	74%	100%
25-34 ans	25%	24%	51%	100%
35-44 ans	28%	34%	38%	100%
45-54 ans	26%	38%	36%	100%
55 ans et +	21%	45%	34%	100%
Age moyen	38 ans	38 ans	32 ans	36 ans

Les salariés qui bénéficient le plus souvent de la forme d'emploi la plus stable (CDI temps plein) sont :

- Les hommes : 25% des hommes contre 19% des femmes ;
- Les postes de direction ou d'encadrement (Directeur, cadres fédéraux, coordinateurs) : 74% en CDI temps plein contre 15% des animateurs et 7% des personnels de service ;
- Les 35-44 ans : 28% en CDI temps plein contre 5% des 15-24 ans et 21% des 55 ans et plus.



Béatrice Thiphaine
18/22 avenue Eugène Thomas
94276 Le Kremlin-Bicêtre Cedex
tél : 01 58 46 13 52
fax : 01 58 46 13 41
email : observatoire@snaecso.com