

LES CONTRATS AIDES

Contexte national

En janvier 2008, une circulaire du ministère de l'économie, des finances et de l'emploi annonçait la programmation des contrats aidés pour l'année 2008. La loi de finance prévoit 230 000 contrats aidés dans le secteur non-marchand (sur la base de deux tiers de CAE et un tiers de CAV), ce qui correspond à une diminution de 20% par rapport à 2007.

Les associations de notre branche font un usage important des contrats aidés. Ainsi, en 2005, alors que parmi l'ensemble des salariés français la proportion de contrats aidés n'atteignait que 6%, elle s'élevait à 14% parmi les salariés de la branche.

Dans le document suivant, sont considérés comme « contrats aidés » les dispositifs permettant à l'employeur de bénéficier d'aides financières à l'embauche et/ou d'exonération de charges sociales. Il s'agit des CAE, CIE, CI-RAM, SEJE, Contrat d'avenir, ... qui répondent principalement à une vocation d'insertion professionnelle; et des contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation qui répondent davantage à une logique de formation professionnelle.

L'objectif de document est de mesurer le poids des contrats aidés dans les associations de notre branche, et d'évaluer le coût que représente la diminution des financements destinés aux contrats aidés.

Un représentant du collège salariés et un représentant du collège employeur de la CPNEF font part de leur analyse sur ce sujet.

Le poids des contrats aidés dans notre branche?

On estime que plus de la moitié des associations de notre branche emploient au moins un salarié en contrat aidé.

Parmi les associations qui font usage des contrats aidés, la plupart (62%) emploient entre un et quatre salariés par l'intermédiaire de ces contrats spécifiques.

Lorsqu'on observe le poids que représentent les salariés en contrats aidés parmi les effectifs globaux nous constatons que pour 77% des associations, les contrats aidés représentent moins de 25% de leurs effectifs salariés.

Tableau 1

Nombre de contrats aidés	Nombre d'associations	%
0	713	48%
1 à 4	476	32%
5 à 9	149	10%
10 à 15	59	4%
15 et plus	89	6%
Total	1486	100%

Lecture: 713 associations, soit 48% des associations de la branche, n'emploient aucun salarié en contrat aidé.

Quel coût pour les associations de la branche?

Les salariés en contrats aidés travaillent en moyenne 870h par an, ce qui correspond presque à un mi-temps.

Ainsi les 5 800 contrats aidés salariés dans nos associations représentent 2 800 ETP.

Pour estimer ce que coûterait le remplacement des contrats aidés de la branche par des contrats dits « classiques », il faut connaître la part du salaire prise en charge par les pouvoirs publics.

Or les réglementations varient d'un contrat à l'autre, et même d'un salarié à l'autre.

LES CONTRATS AIDES EN 2006

Ainsi, voici ce que nous observons, à titre d'exemple et de façon très résumée :

Ce que l'association		
	Verse au salarié	Reçoit des pouvoirs publics
CI-RMA	SMIC horaire	RMI + exonération des charges sociales sécurité sociale
Contrat d'avenir	SMIC horaire	RMI + exonération des charges sociales sécurité sociale
CIE	SMIC horaire	47% RMI + exonération des charges sociales sécurité sociale
CAE	SMIC horaire	Montant variable en fonction de l'employeur, des conditions économiques locales, de la gravité d'accès à l'emploi + exonération des charges sociales sécurité sociale
Emploi jeune	SMIC horaire	Aide forfaitaire qui varie selon le niveau de formation
Contrat de pro	entre 55% et 100% du SMIC horaire	Prise en charge de la formation + exonération des charges sociales sécurité sociale (en 2006)

Étant donné la grande hétérogénéité des niveaux de prise en charge, nous allons considérer pour nos estimations que 30%¹ du coût de l'emploi est assumé par l'association.

Ainsi en 2006, les 5 500 contrats aidés (hors contrats de professionnalisation) correspondent à une masse salariale (brute annuelle) de 47 millions d'euros auxquels s'ajoutent les charges patronales (environ 50% du salaire brut) d'un montant estimé à 24 millions d'euros. Sur ces 71 millions d'euros, on estime que 21 millions ont été assumés par les associations et que 51 millions ont été pris en charge par les pouvoirs publics.

Si le nombre de contrats aidés financés passe de 5 500 à 4 400 (baisse de 20%), la participation des associations est estimée à 17 millions d'€ et celle de l'Etat à 40 millions. Si les associations voulaient financer seules les 1 100 postes manquant, elles devraient accroître leur budget actuel de 10 millions d'euros.

Au total, sur les 71 millions nécessaires au financement de ces 5 500 postes, les associations participaient en 2006 à hauteur de 21 millions; en 2008, la participation devrait s'élever à 31 millions.

Cette estimation est basée sur le fait que la totalité des contrats aidés non financés devraient être convertis en contrats « classiques » à temps de travail équivalent.

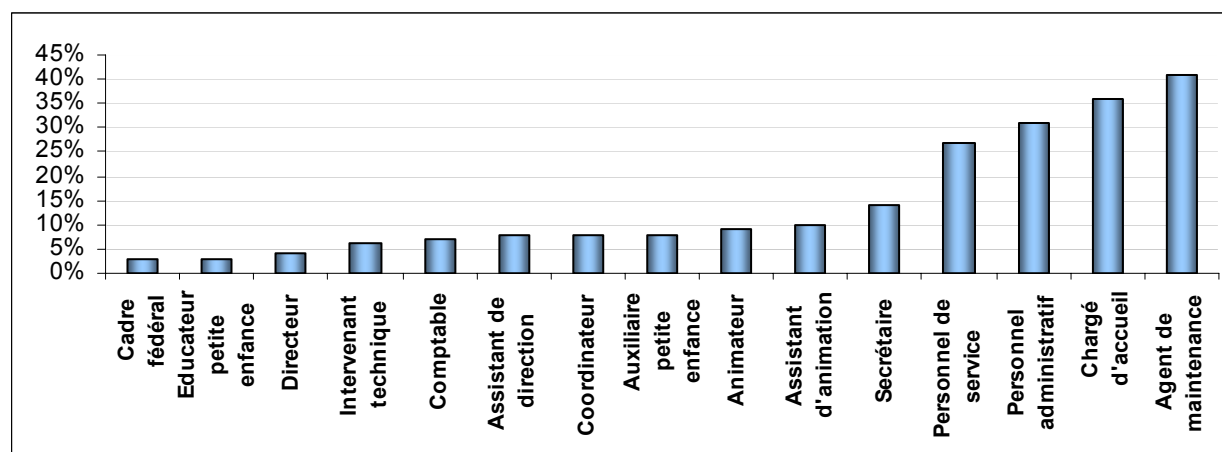
Il faut avant tout se questionner sur l'utilité du poste, le temps de travail nécessaire et observer par quel besoin sa création a été motivée: stratégie de promotion avec recherche de subventions, amortissement d'une activité déjà existante, volonté d'insertion, ou de formation ...

¹ Une communication de l'USGERES confirme par exemple que le taux de prise en charge moyen des CAE par l'Etat est de 70%.

Qui sont les salariés en contrats aidés ?

14% des salariés de la branche (hors CDD CLSH / annexe 4) sont employés en contrats aidés (13% des femmes et 16% des hommes).

La proportion fluctue fortement selon les emplois repères



Lecture: 3% des salariés classés sur l'emploi repère « cadre fédéral » bénéficient d'un contrat aidé.

Toutefois, le poids des postes dans l'animation est tel (70% de l'ensemble des salariés) qu'ils restent prépondérants parmi les contrats aidés.

Ainsi, on estime à près de 2000 le nombre d'assistants d'animation employés en contrats aidés. Au total, les emplois repères qui concernent directement l'animation (Animateur, Assistant d'animation, et Intervenant technique) cumulent plus de 3 000 « contrats aidés ».

Ce qu'en disent les représentants syndicaux ?

Jacques BRUN, CFE—CGC
Collège salarié de la CPNEF

Un outil au service de la politique de l'emploi, mais pour quelle finalité?

Depuis plus de 20 ans, les contrats aidés sont au centre des mesures qui se sont succédées en France dans le traitement social du chômage. Entre véritable outil au service d'une politique de l'emploi et « usine à gaz » comme variable d'ajustement des statistiques de l'emploi, leur lisibilité n'est pas toujours évidente. Cependant, ces contrats font maintenant partie du paysage socio-économique pour ce qui concerne l'accompagnement à l'emploi.

Ils représentent une aubaine pour beaucoup d'associations de notre branche qui, grâce à ces aides directes ou indirectes, ont pu ainsi trouver un pseudo équilibre et se développer pour remplir au mieux leurs missions en recrutant de cette façon un nombre parfois conséquent de salariés. Mais quid de la pérennité et de la professionnalisation de ces structures qui sont en permanence "sous oxygène"?

Il convient de reconnaître que par le biais de ces contrats des personnes en grande difficulté, notamment dans les quartiers dits sensibles, ont pu remettre le « pied à l'étrier » de l'emploi. Cette activité économique leur a permis de reprendre confiance en elles et de les insérer dans le monde du travail.

En revanche, ce système a généré des effets pervers. C'est le cas lorsque les employeurs usent et abusent de ces dispositifs sans qu'il y ait ni d'accompagnement, ni d'insertion et ni de formation. C'est également le cas pour les salariés qui n'ont d'autre choix que d'accepter un emploi à temps partiel subi avec un revenu modeste et un emploi qui va générer des dépenses en transport et en garde d'enfants.

Pour nous, la raison d'être d'un contrat aidé ne se justifie que s'il apporte une réelle plus value en terme de professionnalisation. Mais que peut-on lui offrir comme perspective d'évolution surtout si elle est limitée quant à son niveau de qualification et son degré de mobilité. Il y a fort à parier que, le poids des habitudes aidant, son statut va induire très vite une sorte de fatalisme et de démotivation.

Des mesures conjoncturelles ont forcément un impact éphémère sur le fonctionnement de nos associations qui ont précisément besoin de se structurer dans la durée en s'inscrivant dans une démarche professionnelle.

Actuellement, la réduction programmée du nombre de contrats aidés va recentrer les dispositifs (contrat d'accès à l'emploi et contrat d'avenir) sur les publics les plus démunis. Ce qui nécessitera un encadrement plus soutenu au sein de l'entreprise avec comme corollaire un suivi pertinent par un tuteur suffisamment formé. Car les personnes les plus éloignées du marché du travail ne peuvent s'insérer sans un réel accompagnement individualisé.

La diminution annoncée de ces contrats va donc générer de fait une plus grande sélectivité. C'est ainsi que ces contrats seront « prioritairement destinés aux personnes les plus en difficulté », d'autant plus que le Ministère de l'Emploi attend que « les moyens alloués soient utilisés efficacement ».

Aussi, nous verrons s'accroître le nombre de demandeurs d'emploi fragilisés car ils ne seront pas suffisamment précarisés pour bénéficier d'un contrat aidé. Ils seront donc pénalisés au prorata de leur faible niveau de compétence ou d'une qualification insuffisante eu égard aux exigences

des employeurs. Sans compter que la récente progression du taux de chômage va hypothéquer sérieusement le retour à l'emploi durable des salariés en contrats aidés.

Dans ce contexte, seule une formation qualifiante reconnue constitue un levier pour le développement des compétences individuelles et collectives. Sans une formation digne de ce nom, le contrat aidé n'est qu'un pis aller, un soutien à court terme, donc une mesure artificielle, autrement dit un cache misère.

Plus que jamais, nous devons considérer la formation comme le facteur clé de succès qui nous permettra de relever les nombreux défis qui nous attendent.

Car l'enjeu est de taille : l'efficacité de nos structures, la pertinence des actions menées et la qualification des équipes conditionnent pour une large part notre crédibilité auprès des partenaires.

Evelyne BAUDOUIN, SNAEC SO
Collège employeur de la CPNEF

Depuis le début d'année, l'Etat annonce la fin prochaine des aides à l'emploi.

Force est de constater que nos structures employeurs rencontrent de plus en plus de difficultés à offrir des postes en insertion professionnelle, voire à accompagner les fins de parcours des salariés en contrats aidés (impossibilité de renouveler les conventions).

Que va-t-il donc advenir de notre mission d'intégration des plus démunis dans le cadre d'une reprise d'activité professionnelle ?

La démarche visant à relier l'insertion par l'activité, n'est pas nouvelle. Ainsi jusqu'au XIXe siècle, des formes d'assistance par le travail se sont succédées : l'insertion par une activité est un moyen éprouvé de lutte contre les exclusions. Accueillir les plus exclus dans nos structures par l'intermédiaire d'un emploi, permet de leur redonner une chance de se prendre en charge et de se rendre utile par un travail autonome. Ce travail, réalisé sur un marché ouvert, leur permet également de mesurer leur capacité.

L'enquête menée par l'observatoire de notre branche professionnelle, nous démontre que bien souvent, les contrats aidés dans nos structures ont permis des recrutements dans le cadre de véritables projets d'insertion professionnelle, et ce dans un contexte où les financements ne permettent pas d'envisager une pérennisation de l'emploi de chaque personne recrutée.

D'autre part les employeurs forts de leurs expériences en matière d'accompagnement ont su majoritairement rester vigilants sur le nombre de contrats aidés accueillis au sein de leur structure afin de minimiser les risques d'échec.

L'effort d'insertion a été centré sur des emplois nécessitant peu de qualification mais il a permis bien souvent de conduire les personnes à devenir acteur de leur projet professionnel et à proposer des parcours de formations adaptés.

Cette volonté collective d'accompagnement a permis également de garantir une cohérence de traitement des salariés recrutés en leur garantissant des droits identiques aux salariés permanents, notamment sur les questions de formation.

Au delà des effets financiers, il est un acteur dont l'Etat semble peu se soucier : c'est « l'être humain ».

Celui-là même qui est en réelle difficulté d'insertion professionnelle mais aussi personnelle, celui qui est sans qualification professionnelle et qui connaît des fragilités personnelles qui nécessitent une période de remise en confiance, celui à qui on ne pourra plus laisser l'opportunité de se confronter à une nouvelle expérience professionnelle dans le domaine de l'action sociale.

Notre organisation sociale nécessite aujourd'hui plus de citoyenneté, plus de lien social : la vie associative peut apporter un élément de réponse à cette exigence. Reste que les seuls « moyens solidaires » disparaissent pour tous EMPLOYEURS ET SALARIÉS.