



Montreuil, le 16 septembre 2013

## 1 an après leur création, la CGT publie son bilan des emplois d'avenir

# Emplois d'avenir, où sont les CDI ?

La CGT fait de l'emploi des jeunes une priorité. Nous nous sommes donc investis à toutes les étapes de la mise en place des emplois d'avenir, dans le cadre des concertations gouvernementales, du débat parlementaire puis du suivi de la mise en place.

Le chômage, particulièrement élevé chez les jeunes sans qualification, n'est pas un problème conjoncturel que l'on peut régler par de simples dispositifs temporaires de transition. Souvent privés d'accès à un contrat de droit commun, les jeunes souffrent à la fois du manque de création d'emploi et du manque de droits et de protection, ce qui en fait de véritables variables d'ajustement sur le marché du travail.

Les contrats aidés, bien encadrés et sous certaines conditions, peuvent contribuer à lutter contre le chômage. Ces contrats sont censés inciter les employeurs à embaucher des personnes peu ou pas qualifiés grâce à l'octroi d'aides et d'avantages: exonérations de cotisations sociales, aides à la formation, prise en charge partielle voire totale de cette rémunération par l'État... **Ces aides sont une contrepartie.** En effet le postulat étant que les publics éloignés de l'emploi sont a priori moins « productifs » que des salariés expérimentés et bien insérés socialement. Les aides doivent compenser ce « handicap » et permettre une insertion (réinsertion) dans le monde du travail avec une formation qualifiante.

La CGT a donc rappelé à toutes les étapes de la discussion que la **création de nouveaux emplois subventionnés ne se justifiait qu'à trois conditions :**

- Qu'ils assurent au jeune une **formation qualifiante** pivot d'une sécurité sociale professionnelle
- Qu'ils lui garantissent l'accès à un **emploi durable**
- Qu'ils enclenchent une **dynamique de création de nouveaux emplois.**

L'intervention de la CGT a permis d'améliorer le projet de loi, notamment en matière d'accès à la formation.

Un an après le débat parlementaire, nous réalisons donc le bilan des emplois d'avenir par rapport aux exigences de la CGT et aux objectifs que nous avons réussi à faire inscrire dans la loi.

# I- Les objectifs tenus : le nombre de contrats et le public cible

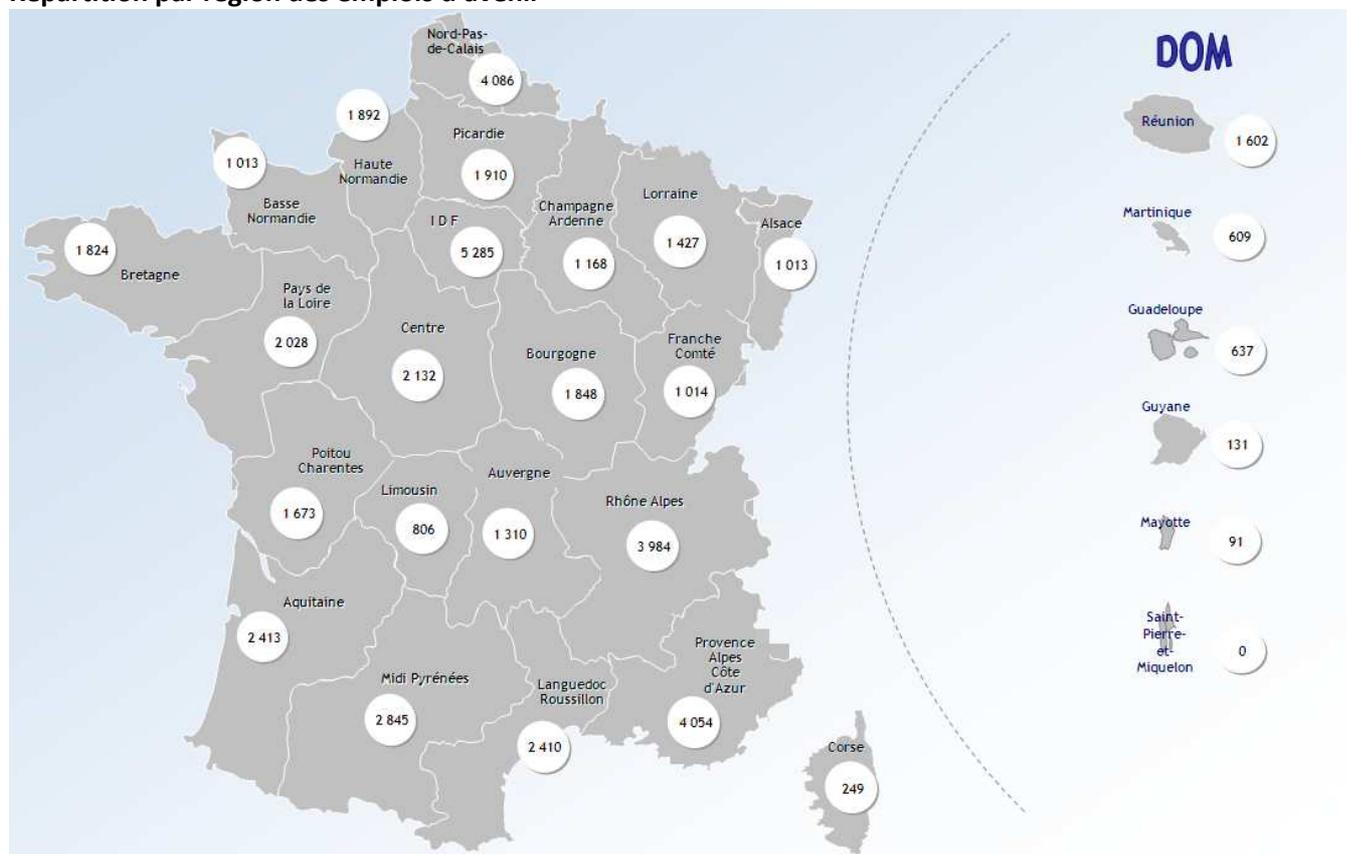
## 1- Une montée en charge progressive

L'engagement : 100 000 emplois d'avenir en décembre 2013

**Le bilan : 52 500 emplois d'avenir au 31 août 2013**

D'un point de vue quantitatif, les objectifs sont plutôt tenus, avec une montée en charge progressive des emplois d'avenir au même rythme que les dispositifs de ce type, qui devrait permettre d'approcher l'objectif prévu en décembre. Au 31 août 2013, ce sont 52 500 emplois d'avenir qui ont été prescrits

### Répartition par région des emplois d'avenir<sup>1</sup>



## 2- Un dispositif centré sur les jeunes les moins qualifiés

L'engagement : « L'emploi d'avenir a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes sans emploi âgés de seize à vingt-cinq ans au moment de la signature du contrat

<sup>1</sup> Bilan intermédiaire de la mise en place des emplois d'avenir – Ministère du Travail – 16/09/2013

de travail soit sans qualification, soit peu qualifiés et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi »

#### **Le bilan :**

Ventilation des publics en fonction du niveau de formation<sup>2</sup>

- Niveau baccalauréat + avec diplôme : 2,6%
- Niveau baccalauréat avec diplôme : 10,8%
- Niveau baccalauréat sans diplôme : 12,6%
- Niveau CAP ou BEP avec ou sans diplôme : 54,1%
- Niveau inférieur au CAP et BEP : 19,9%

15,7% d'entre eux résident en ZUS (alors que l'objectif est de 20% à la fin de l'année) et 14,1% dans les ZRR.

Les jeunes bénéficiant des emplois d'avenir sont donc peu ou pas qualifiés, conformément à la loi et aux exigences de la CGT

### **3- Une mise sous pression des personnels des missions locales**

Ce bilan a été obtenu grâce à l'implication très importante des missions locales.

Malgré une rallonge budgétaire de l'Etat pour 2013 de 30 Millions (dont 5 millions gelés), la pression est quotidienne pour les équipes de conseillers de Mission Locale, ce qui nuit aux conditions de travail et conduit à ce que l'essentiel de l'activité des équipes emploi des missions locales soit consacrée à la gestion des emplois d'avenir dont le traitement administratif est très lourd, au détriment de leurs autres missions.

## **II- De fortes inquiétudes sur le bilan qualitatif**

### **1- L'emploi d'avenir : un nouveau contrat précaire**

#### **Ce que dit la loi :**

*« Le contrat de travail associé à un emploi d'avenir peut être à durée indéterminée ou à durée déterminée. Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de trente-six mois. En cas de circonstances particulières liées soit à la situation ou au parcours du bénéficiaire, soit au projet associé à l'emploi, il peut être conclu initialement pour une durée inférieure, qui ne peut être inférieure à douze mois. »<sup>3</sup>*

#### **Le bilan<sup>4</sup> :**

- Seuls 10% des jeunes sont recrutés en CDI
- Seuls 45,5 % des jeunes sont recrutés sur des CDD de 3 ans.

<sup>2</sup> Ibid

<sup>3</sup> Loi portant création des emplois d'avenir, Article L5134-115

<sup>4</sup> Bilan intermédiaire de la mise en place des emplois d'avenir – Ministère du Travail – 16/09/2013

Ainsi, la durée moyenne des contrats signés au 31 août est de 26,4 mois.

**45% des jeunes sont donc recrutés sur des CDD de moins de 3 ans. Ce qui devait relever de l'exception tend à devenir la règle.**

### **Une situation qui affectera fortement la capacité à déboucher sur un emploi stable**

Les études économiques réalisées sur les emplois aidés démontrent que plus la durée du contrat est longue, plus il peut servir de tremplin à un emploi stable<sup>5</sup>. Ainsi, dans le cas des emplois jeunes, les bénéficiaires de contrats de 5 ans avaient très majoritairement accédé à un emploi stable, contrairement à ceux qui n'étaient restés que quelques années dans le dispositif.

De plus, ces contrats courts affectent directement la qualité du parcours de formation proposé, qui sur des durées inférieures à 2 ans pourra difficilement permettre l'acquisition d'une qualification. Ajoutons que la possibilité de Validation des Acquis de l'Expérience est conditionnée à 3 ans d'expérience, ce qui exclue ces jeunes.

Ainsi, pour les 45% de jeunes qui ne sont ni en CDI, ni sur des contrats de 3 ans, c'est la double peine : peu de chances de déboucher sur un emploi stable, et peu de possibilités d'accéder à une formation qualifiante.

Les emplois d'avenir constituent donc pour l'essentiel un nouveau contrat précaire proposé aux jeunes, sans garantie de pérennisation.

## **2- De forts risques de substitution**

### **Ce que dit la loi :**

---

« Ces nouveaux emplois, porteurs d'avenir pour les jeunes et pour la société dans son ensemble, seront pour l'essentiel créés dans des activités d'intérêt général et d'utilité sociale, par des employeurs appartenant au secteur non marchand (secteur associatif, collectivités territoriales, ...). Ils devront se concentrer sur les activités susceptibles d'offrir des perspectives de croissance et de recrutement dans les années à venir. Ces secteurs sont en partie connus : filières « vertes », secteurs social et médico-social, métiers d'aide aux personnes, etc. Des gisements importants peuvent également exister dans les filières numériques ou dans le secteur du tourisme par exemple.

Si le dispositif d'aide emploi d'avenir n'est pas d'abord conçu pour les entreprises du secteur marchand, qui disposent d'autres leviers pour l'insertion de ces jeunes, certaines de ces entreprises peuvent apporter une contribution originale et innovante entrant dans le cadre du dispositif. L'emploi d'avenir relèvera alors d'un niveau d'aide adapté et s'inscrira dans des conditions et garanties spécifiques, en particulier pour éviter tout « effet d'aubaine ».<sup>6</sup>

### **Le bilan :**

---

#### **1- Dans le secteur non marchand, peu de nouvelles missions créées**

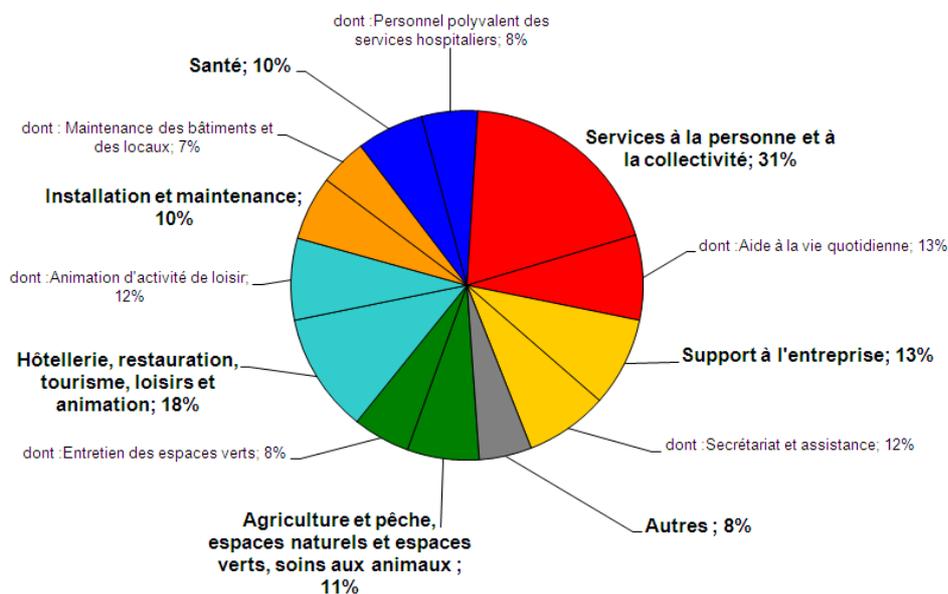
Les emplois dans le secteur non marchand sont répartis comme suit :

---

<sup>5</sup> DARES, L'insertion professionnelle des personnes sorties de contrat aidé en 2008, novembre 2010

<sup>6</sup> Loi portant création des emplois d'avenir, Exposé des motifs

- les associations pour 35,3% d'entre eux,
- les collectivités territoriales pour 35% d'entre eux,
- des établissements publics pour 7% d'entre eux.



Les emplois jeunes avaient permis la création de nouveaux emplois en répondant à de nouveaux besoins dans le secteur public. L'analyse des profils et des intitulés des postes proposés, montre qu'en particulier dans les collectivités territoriales et les établissements publics, les emplois d'avenir se substituent souvent à d'autres emplois, dans les secteurs administratifs, de l'entretien ou encore de la sécurité. Par exemple, en Ile de France, la RATP prévoit de recruter 400 emplois d'avenir d'ici 2014, dans le cadre d'un plan de recrutement global de 2000 personnes. Cependant, dans le même temps 3000 salariés partiront à la retraite.

L'utilisation très importante des emplois d'avenir dans le **secteur du service à la personne** nous pose de nombreuses questions : quelle est la formation assurée pour garantir le sérieux de l'encadrement ? Quelles sont les normes d'encadrement pour assurer la sécurité physique et mentale des personnes prises en charge ? Pour la CGT, dans le domaine du service à la personne, les emplois d'avenir ne peuvent intervenir qu'en assistance à des salariés qualifiés.

## 2- Une ouverture sans contrôle dans le secteur marchand

### Ce que dit la loi :

« Par exception, lorsqu'ils ne relèvent pas d'une des catégories mentionnées aux 1° à 6° du présent article, les employeurs relevant de l'article L. 5422-13 et des 3° et 4° de l'article L. 5424-1 sont éligibles à l'aide relative aux emplois d'avenir s'ils remplissent les conditions fixées par décret en Conseil d'État relatives à leur secteur d'activité et au parcours d'insertion et de qualification proposé au futur bénéficiaire. »

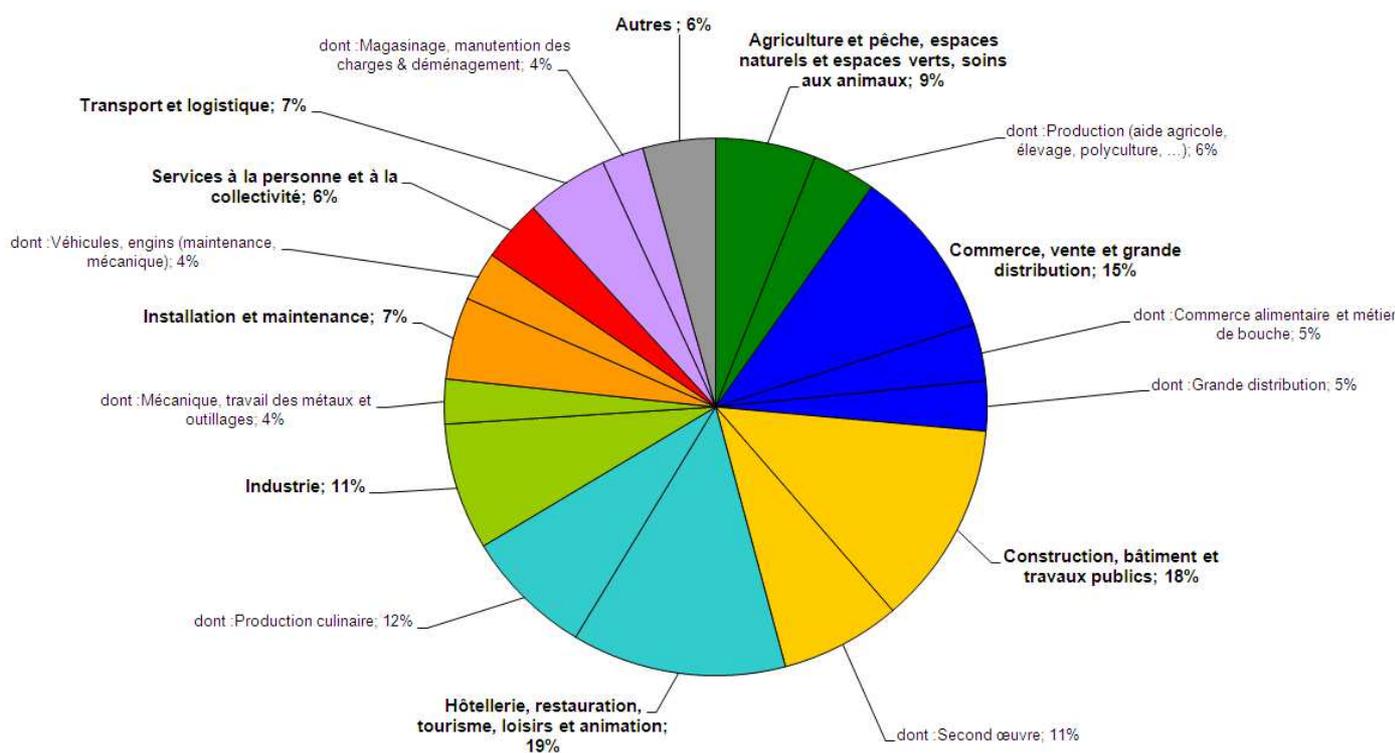
## Le bilan :

**12% des emplois d'avenir sont dans le secteur marchand.** Cependant, la majorité des Préfets de Région ont pris des arrêtés étendant la possibilité de recourir à des emplois d'avenir au secteur marchand depuis le 15 avril 2013. Ces arrêtés ne comportent que peu de restrictions :

- **La quasi-totalité des secteurs professionnels sont concernés<sup>7</sup>**, et notamment le secteur agricole, de la restauration... L'enseigne Mac Donald's était en contact avec le Ministère, le projet a été abandonné en juin, à Paris, des emplois d'avenir ont été créés à Monoprix, sur des postes de remise en rayon....
- **Au mieux les arrêtés prévoient une incitation au recrutement en CDI**, certains arrêtés ne le mentionnant même pas<sup>8</sup>.
- **Au mieux les arrêtés prévoient une incitation à la formation**, certains arrêtés ne le mentionnant même pas<sup>9</sup>

**Les conditions d'ouverture des emplois d'avenir au secteur privé sont donc très souples, et laissent craindre de forts effets d'aubaine.**

## Répartition par secteur professionnel des emplois d'avenir du domaine marchand<sup>10</sup>



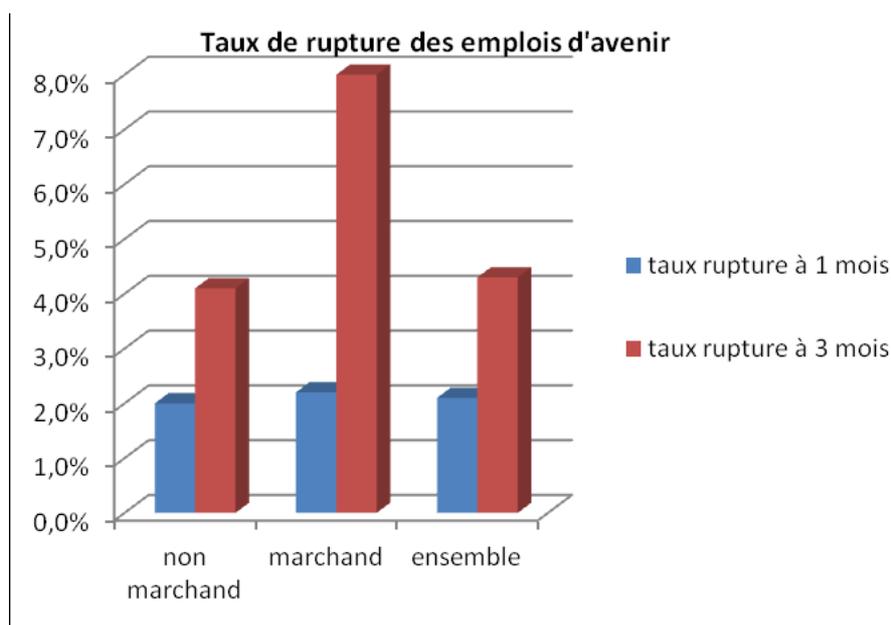
<sup>7</sup> Voir notamment l'arrêté en date du 11 avril 2013 de la Région Aquitaine

<sup>8</sup> Arrêtés des régions Haute Normandie, Bretagne

<sup>9</sup> Arrêtés des régions PACA, Haute Normandie, Bretagne

<sup>10</sup> Bilan intermédiaire de la mise en place des emplois d'avenir – Ministère du Travail – 16/09/2013

A noter que le taux de rupture des emplois d'avenir est beaucoup plus fort dans le secteur marchand que dans le secteur non marchand<sup>11</sup>



### 3- Un bilan à consolider en matière d'accès à la formation

#### Ce que dit la loi :

« L'aide relative à l'emploi d'avenir est attribuée au vu des engagements de l'employeur sur le contenu du poste proposé et sa position dans l'organisation de la structure employant le bénéficiaire de l'emploi d'avenir, sur les conditions d'encadrement et de tutorat ainsi que sur la qualification ou les compétences dont l'acquisition est visée pendant la période en emploi d'avenir. Ces engagements portent obligatoirement sur les actions de formation, réalisées prioritairement pendant le temps de travail, ou en dehors de celui-ci, qui concourent à l'acquisition de cette qualification ou de ces compétences et les moyens à mobiliser pour y parvenir. Ils précisent les modalités d'organisation du temps de travail envisagées afin de permettre la réalisation des actions de formation. Ces actions de formation privilégient l'acquisition de compétences de base et de compétences transférables permettant au bénéficiaire de l'emploi d'avenir d'accéder à un niveau de qualification supérieur. »

#### Le bilan :

A l'embauche, seuls 40% des employeurs dans le secteur non marchand s'engagent à faire accéder les jeunes recrutés en emploi d'avenir à une qualification, et seulement 25% dans le secteur marchand.

<sup>11</sup> Bilan intermédiaire de la mise en place des emplois d'avenir – Ministère du Travail – 16/09/2013

## **III- Les emplois d'avenir ne doivent pas devenir un outil de traitement social du chômage !**

Pour la CGT, les emplois d'avenir ne peuvent être un outil au service de la politique du chiffre, permettant temporairement de faire baisser les chiffres du chômage. Pour être conformes à leur ambition initiale, ils doivent permettre d'ouvrir des perspectives aux jeunes, de leur garantir l'accès à l'emploi stable.

Plusieurs conditions sont nécessaires :

### **1- L'emploi d'avenir doit être un emploi stable :**

La CGT exige que le **CDD de 3 ans soit la norme dans le secteur non marchand**. Il est pour cela nécessaire de s'assurer que l'ensemble des CDD de 1 ou 2 ans soient reconduits, et d'exiger pour les emplois d'avenir signés après le 1<sup>er</sup> octobre 2013, qu'ils le soient pour 3 ans

**Dans le secteur marchand, les arrêtés préfectoraux doivent être révisés pour rendre obligatoire le recours aux CDI temps plein.**

### **2- L'emploi d'avenir doit être un emploi pérenne**

**Ce que dit la loi :** « L'aide est également attribuée au vu des engagements de l'employeur sur les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois. En cas de non-respect de ses engagements par l'employeur, notamment en matière de formation, le remboursement de la totalité des aides publiques perçues est dû à l'État. »

La CGT demande à ce que **des moyens soient dégagés pour permettre aux missions locales de vérifier à l'issue du contrat l'objectif de pérennisation de l'emploi**, de façon à permettre à la majorité des jeunes recrutés en emplois d'avenir de rester sur leur poste à l'issue de l'aide de l'Etat

### **3- L'emploi d'avenir doit être un emploi qualifiant**

La CGT demande

- à ce que des moyens soient dégagés pour permettre aux missions locales de vérifier au cours et à l'issue du contrat l'objectif de formation, de façon à permettre à la majorité des jeunes recrutés en emplois d'avenir d'accéder à une qualification.
- A ce que l'obligation de faire accéder à une qualification soit rendue obligatoire dans le secteur marchand
- Que, dans le domaine des services à la personne, pour garantir la qualité d'accompagnement des usagers, une formation initiale minimale soit rendue obligatoire. Pour certains publics (enfants de moins de 3 ans, personnes handicapées ou âgés dépendantes...), il est indispensable de garantir la présence d'un personnel qualifié aux côtés du jeune en emploi d'avenir.

La CGT exige que, dans le cas où l'engagement de formation n'aurait pas été suivi, les aides publiques soient remboursées, conformément à la loi.

## **4- Des moyens pérennes pour les missions locales**

Les moyens supplémentaires apportés aux missions locales pour le suivi des emplois d'avenir doivent être pérennisés, de façon à leur permettre d'effectuer le suivi des contrats et d'assumer l'ensemble de leurs missions. Dans le cadre du budget 2014, la CGT sera attentive à ce que les 30 millions de dotation supplémentaires aux missions locales soient reconduits de façon à assurer la montée en charge et le suivi des emplois d'avenir.