



Direction  
des affaires  
financières

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

Bureau des rémunérations

Références :  
DAF C2/n° 2005-75  
Affaire suivie par  
Valérie Landry  
Téléphone  
01 55 55 32 57  
Télécopie  
01 55 55 39 42

110, rue de Grenelle  
75357 Paris 07 SP

**Ministère de  
l'emploi, du  
travail et de la  
cohésion sociale**

Délégation générale à  
l'emploi et à la  
formation  
professionnelle

Sous-direction  
Développement de  
l'activité et insertion  
professionnelle

Mission développement  
de l'activité et insertion  
professionnelle

7 square Max Hymands  
75741 Paris cedex 15



Paris, le 7 mars 2005

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

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

à

- Mesdames et messieurs les recteurs d'académie

pour information :

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

**Objet :** La gestion des contrats aidés en 2005 – extinction progressive des contrats  
emploi solidarité (CES) et des contrats emploi consolidé (CEC) - mise en  
œuvre des nouveaux dispositifs

**Références :** Loi de programmation pour la cohésion sociale n° 2005-32  
du 18 janvier 2005 (JO n°15 du 19 janvier 2005)

- PJ :**
- Annexe 1 : dotations académiques globalisées
  - Annexe 2 : fiche relative au contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)
  - Annexe 3 : fiche relative au contrat d'avenir (CA)

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 réforme en  
profondeur l'intervention publique en faveur de l'emploi, notamment en rénovant les  
contrats aidés.

Fin décembre 2004, les EPLE totalisaient près de 25 000 contrats aidés, soit  
5 000 CEC et 20 000 CES.

En 2005, le nombre moyen de bénéficiaires de contrats aidés sera maintenu à 25 000  
sur l'ensemble de l'année par le renouvellement des CES et des CEC en cours, le  
recrutement de nouveaux CES jusqu'au 30 avril 2005, enfin le recrutement de  
contrats d'avenir et de contrats d'accompagnement dans l'emploi dès la publication  
des textes d'application.



► **Le contrat d'avenir**

Ce dispositif est réservé aux demandeurs d'emploi bénéficiaires d'un minimum social (revenu minimum d'insertion, allocation spécifique de solidarité ou allocation de parent isolé) depuis au moins six mois ainsi qu'aux bénéficiaires de contrats emploi solidarité (CES) qui satisfaisaient aux conditions précitées au moment de la conclusion de leur CES ;

► **Le contrat d'accompagnement dans l'emploi**

Ce contrat est réservé aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Le service public de l'emploi régional détermine, en fonction des conditions locales, les publics prioritaires pour l'accès à cette mesure.

Le MENESR a choisi de retenir une durée hebdomadaire moyenne de travail de 26 heures pour ces contrats. C'est sur cette base que votre dotation académique en crédits globalisés a été calculée.

La présente note a pour objet de porter à votre connaissance les éléments destinés à organiser dans les meilleures conditions la gestion des contrats aidés en 2005 en vous informant du montant de votre dotation académique (I) puis en distinguant la période de gestion transitoire allant du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 30 avril 2005 (II) de la phase de mise en œuvre des nouveaux contrats (III).

**I – Les nouvelles dotations académiques en contrats aidés**

Vous disposez désormais d'une enveloppe de crédits fongibles, destinée à la prise en charge des CEC, des CES, des CAE et des CA. Cette enveloppe globalisée (Cf. annexe 1) doit vous permettre de financer la totalité du coût complémentaire des différents contrats, dans le respect des taux de prise en charge financière en vigueur. Elle prend en compte la hausse du SMIC prévue au 1<sup>er</sup> juillet 2005, soit 5,5% et est calculée sur la base d'un taux de prise en charge moyen de 70% pour les CAE, sans que cela puisse préjuger du taux appliqué à chaque région.

Le coût de l'indemnisation du chômage des CEC n'y est pas inclus et continue d'être géré au niveau national.

S'agissant des **départements d'outre-mer**, j'attire votre attention sur le fait que l'enveloppe de crédits globalisés intègre uniquement les moyens destinés au financement des CES, CEC et des contrats d'avenir. En effet, en application du III de l'article 47 de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, les dispositions relatives aux contrats emploi solidarité et aux contrats emploi consolidé demeurant applicables jusqu'au 31 décembre 2005. Il ne doit pas, durant cette période, y être conclu de contrats d'accompagnement dans l'emploi.



3 / 5

■ Taux concernant les CEC et les CES

	Taux en vigueur (décrets n° 2004-815 / 816 du 18 août 2004)				Anciens taux	
	CEC (taux dégressif)			CES (taux constant)	CEC (taux constant)	CES (taux constant)
	1re année	2e année	3e année			
Part du ministère chargé de la cohésion sociale*	60%	50%	40%	65%	80%	95%, 85% ou 65 %
Part du ministère chargé de l'éducation nationale	40%	50%	60%	35%	20%	100% de la partie complémentaire nécessaire

■ Taux concernant les CAE et les CA

	CAE (taux constant fixé au niveau régional)		CA (taux dégressif)		
	1re année	2e année	1re année	2e année	3e année
Part du ministère chargé de la cohésion sociale	Pourcentage de la rémunération brute fixé au niveau régional (1)		75% du coût après déduction de l'aide forfaitaire	50% du coût après déduction de l'aide forfaitaire	25% du coût après déduction de l'aide forfaitaire
Aide forfaitaire versée à l'employeur (2)			425,40 € au 1er janvier 2005 (2)		
Part du ministère chargé de l'éducation nationale	100% de la partie complémentaire nécessaire		25% du coût après déduction de l'aide forfaitaire	50% du coût après déduction de l'aide forfaitaire	75% du coût après déduction de l'aide forfaitaire

(1) Le taux de prise en charge du CAE est fixé, au niveau régional par le préfet. D'après les premières programmations 2005 réalisées par les DRTEFP, les taux de prise en charge du CAE pourraient s'échelonner de 40 à 90% du SMIC brut. Les dotations académiques en crédits globalisées ont été calculées sur la base d'un taux moyen de prise en charge de 70 % sans que cela ne puisse préjuger du taux appliqué dans chaque région.

(2) L'aide forfaitaire équivaut au montant de l'allocation de RMI garantie à une personne isolée sans déduction du forfait logement, soit 425,40 € au 1<sup>er</sup> janvier 2005, pour l'ensemble des contrats d'avenir. Elle est versée à l'EPL employeur :

- pour les bénéficiaires de l'allocation de revenu minimum d'insertion (RMI) par le département ou l'organisme délégataire,
- et par le CNASEA pour les bénéficiaires l'allocation spécifique de solidarité (ASS) ou de l'allocation de parent isolé (API).

\* Pour les DOM, cette part est financée par le ministère de l'outre-mer.



Dans un objectif de simplification de gestion, les subventions des deux ministères financeurs (aide du ministère chargé de la cohésion sociale, aide complémentaire du MENESR) ainsi que l'aide forfaitaire correspondant à l'allocation spécifique de solidarité et à l'allocation de parent isolé lorsqu'elles sont mobilisées seront versées aux établissements mutualisateurs de contrats aidés, via le CNASEA. En revanche, l'aide forfaitaire correspondant à l'allocation de revenu minimum d'insertion (RMI) pourra être versée directement aux établissements mutualisateurs par le débiteur de l'allocation.

## **II - Modalités de gestion de la période transitoire pour les académies métropolitaines**

La période transitoire entre les anciens dispositifs (CES et CEC) et les nouveaux contrats aidés (CAE et CA) s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril 2005.

### **1/ Les nouvelles embauches du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 30 avril 2005**

Pendant cette période, afin de maintenir le niveau global des effectifs de CES et de CEC observé au 31 décembre 2004 sur l'ensemble de l'année, les CES peuvent être mobilisés sous leur forme actuelle. La durée de ces nouvelles conventions doit être déterminée avec l'objectif de ne pas ralentir, le moment venu, la montée en charge des nouveaux contrats aidés. A cette fin, les nouvelles conventions devront prendre fin au plus tard le 31 décembre 2005. Dans ce cadre, le recrutement de personnes bénéficiaires depuis au moins six mois du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation de parent isolé, devra être privilégié en partenariat avec le service public de l'emploi et les collectivités territoriales concernées (communes, établissements publics de coopération intercommunale, conseil général). En effet, les personnes justifiant du bénéfice de l'une de ces allocations à l'issue de leur CES pourront alors le cas échéant être recrutées sous contrat d'avenir.

En revanche, il est impossible de conclure tout nouveau CEC.

### **2/ Les renouvellements de conventions de CES et de CEC**

Les conventions de CES et de CEC en cours pourront continuer à être renouvelées dans la limite de la durée maximale initiale et suivant les mêmes conditions de financement de la rémunération, du chômage, des charges et contributions sociales en vigueur avant la promulgation de la loi de cohésion sociale. Ainsi ces renouvellements pourront s'effectuer jusqu'au 30 avril 2005 pour les CES et les CEC et au-delà pour les seuls CEC et dans la limite de la durée initiale prévue (3 ou 5 ans).

### **3/ Le chômage des CES**

Le régime spécifique précédemment applicable pour les CES reste en vigueur pour les nouvelles conventions conclues jusqu'au 30 avril 2005. Ainsi, dans le



5 / 5

cadre des nouvelles embauches de CES, les EPLE gardent leur faculté d'adhésion aux ASSEDIC pour les seuls CES, via le précompte par le CNASEA de la cotisation sur l'aide de l'Etat.

Ce régime spécifique ne sera toutefois pas applicable aux embauches sous CAE ou contrat d'avenir.

Rappel du régime spécifique :

Le CNASEA verse directement la contribution de 8,80 % à l'ASSEDIC :

- 6,4% (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003) ;
- 2,4% de surcotisation.

### III – Les nouveaux contrats aidés

#### 1/ Les contrats d'accompagnement dans l'emploi à partir du 1<sup>er</sup> mai 2005 (sauf pour les DOM)

(Cf. annexe n°2)

#### 2/ Les contrats d'avenir à partir du 1<sup>er</sup> avril 2005

(Cf. annexe n°3)

### IV. Réinsertion dans l'emploi des personnes en contrat aidé.

Votre attention est attirée sur la nécessité de préparer les bénéficiaires de ces contrats à leur sortie de ces dispositifs qui doivent déboucher sur une démarche d'insertion professionnelle et de qualification professionnelle, notamment à travers la validation des acquis de l'expérience (VAE).

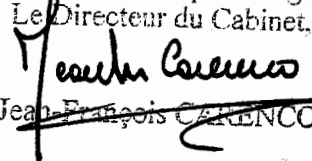
Vous veillerez à ce que la durée des conventions et vos demandes de conventionnement correspondent aux besoins d'accompagnement professionnel des candidats pressentis. A cette fin, les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation et le service public de l'emploi vous apporteront leur concours.

L'ensemble de ces dispositifs doivent ainsi permettre aux employeurs de contribuer à la cohésion sociale en favorisant tout à la fois la réinsertion des publics confrontés à des difficultés d'insertion professionnelle et la prise en charge des besoins collectifs non satisfaits dans les établissements publics locaux d'enseignement.

Pour le Ministre et par délégation  
Le Directeur du Cabinet

  
Jean-Paul Faugère

Pour le Ministre et par délégation,  
Le Directeur du Cabinet,

  
Jean-François CARENCO



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



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

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

## ANNEXE N°2

### 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 nationale pour l'emploi (ANPE) en sa qualité de représentant de l'Etat et le chef de l'EPLÉ employeur.**

Un arrêté du ministre chargé de l'emploi précisera le modèle de convention de CAE.

#### ■ A qui s'adresse le CAE ?

Il s'adresse aux « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi ».

#### ■ Quels sont les interlocuteurs pour définir l'offre d'insertion dans les EPLE ?

Les DRTEFP et les DDTEFP restent les interlocuteurs des rectorats et des inspections académiques pour élaborer des plans d'action, déterminer le nombre d'entrées dans les EPLE, planifier les embauches sur l'année et fixer les conditions générales d'accueil et de formation des personnes employées par les EPLE.

#### ■ Quel est l'interlocuteur pour conclure la convention ?

**Les demandes de convention 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 hebdomadaire de travail ?

Il s'agit d'un contrat de droit privé, à durée déterminée. La durée de travail hebdomadaire doit être au minimum de 20 heures (sauf difficultés particulières de la personne justifiant une durée de travail inférieure).

Le MENESR a choisi de retenir une durée hebdomadaire moyenne de 26 heures.

#### ■ Quelle rémunération ?

Le salarié embauché en CAE perçoit une rémunération égale au produit du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées, soit, pour 26 heures de travail hebdomadaire :

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) = **857,39€** au 1<sup>er</sup> janvier 2005.



### ■ Quelles aides et quelles exonérations pour leurs employeurs ?

**Aides** - Les employeurs bénéficient de deux types d'aides :

- Aide versée par l'Etat (ministère chargé de la cohésion sociale) au taux défini par le préfet de région (ce taux ne pouvant excéder 95 % du SMIC horaire brut) ;
- 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, contributions solidarité autonomie, FNAL, IRCANTEC + versement transport)

**Exonérations** : 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 d'un montant de rémunération égal au SMIC et de la durée légale de travail.

### ■ Suivi de ces contrats ?

Trimestriellement, l'employeur devra transmettre un état de présence du salarié dans l'établissement, accompagné d'une copie des bulletins de salaire correspondants. Le salarié sera également convoqué régulièrement par l'ANPE afin de procéder à un bilan d'étape de sa situation et d'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 irrévocable (cette deuxième option conduit obligatoirement à affilier 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.

### ■ Quelle durée pour les conventions et quelles conditions de renouvellement ?

- Dans tous les cas, la durée des conventions sera limitée, renouvellements compris, à **24 mois**.
- Les contrats d'une durée minimale de 6 mois pourront être renouvelés **deux fois** au maximum, dans la limite de la durée maximale 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 professionnelles, d'accompagnement et de VAE prévues.

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

Le plan de formation académique devra intégrer des actions destinées à ces publics.



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE



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

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

## ANNEXE N°3

### Le contrat d'avenir (CA)

Le contrat d'avenir est un nouveau dispositif réservé aux bénéficiaires de minima sociaux (RMI, ASS et API) depuis au moins six 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 revenir durablement dans l'emploi. **La conclusion de chaque contrat 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 du contrat (conseil général, commune, EPCI, ou un organisme ayant reçu délégation) et le chef d'établissement employeur.**

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

Il s'adresse aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (allocataires et ayant droit), de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation de parent isolé confrontés à des difficultés d'insertion sociale et professionnelle et justifiant du bénéfice de l'une de ces allocations depuis au moins six mois.

#### ■ Quel type de contrat ? Quelle durée hebdomadaire de travail ?

Il s'agit d'un contrat de droit privé, à durée déterminée. La durée hebdomadaire est fixée à **26 heures**. Cette durée peut être modulée 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) = à **857,39€** au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

#### ■ Quelles aides et quelles exonérations pour leurs employeurs ?

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

- Une aide forfaitaire versée par le conseil général pour les bénéficiaires du RMI ou par l'Etat pour les allocataires de l'ASS et de l'API, soit dans tous les cas un montant forfaitaire qui équivaut au montant du RMI garanti à une personne isolée, soit 425,40 € au 1<sup>er</sup> janvier 2005.



- **Une aide dégressive versée par l'Etat** (ministère chargé de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale). L'Etat prend en charge un pourcentage (75% la 1<sup>ère</sup> année, 50% la seconde, 25% pour les suivantes) de la différence entre :
  - o La rémunération brute susvisée + les cotisations dues par l'employeur au titre de l'assurance chômage, les cotisations FNAL et IRCANTEC ;
  - o **et le montant de l'aide forfaitaire versée par le conseil général pour les bénéficiaires du RMI et par l'Etat pour les allocataires de l'API ou de l'ASS**
  
- **une 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.

■ **Quelle durée pour les conventions et quelles conditions de renouvellement ?**

- La durée des conventions sera limitée à 24 mois mais pourra, dans certains cas, être prolongée dans la limite de 12 mois, soit une durée maximale de 36 mois et de 60 mois pour les personnes âgées de 50 ans et plus lors de leur entrée dans le dispositif.
- Le contrat d'avenir est conclu pour une durée de deux ans, renouvelable dans la limite de 12 mois, soit une durée maximale de 36 mois et de 60 mois pour les personnes âgées de 50 ans et plus lors de leur entrée dans le dispositif..

■ **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 dans la limite de la durée légale de travail.

Le plan de formation académique devra intégrer des actions destinées à ces publics.