

Fiche pratique N°7 - 4 février 2013 - « Emploi d'avenir »

Quel traitement syndical de la politique des emplois d'avenir ?

L'exemple de la Ville de Nantes

La Ville de Nantes est pilote en la matière ! Elle a rapidement réagi à la loi en validant 20 contrats d'avenir au CCAS (Centre Communal d'Action Sociale) un mois avant le CTP. Une présentation à la presse a été faite le 12 novembre 2012. Les collectivités de la Ville de Nantes et de Nantes Métropole (la Communauté Urbaine de l'agglomération) recruteront 120 jeunes dans ce dispositif (80 pour la Ville et 40 pour Nantes Métropole) et soutiendront financièrement la création de 280 contrats d'avenir dans le milieu associatif.

Les deux collectivités présentent ces contrats comme :

- un dispositif proche de l'apprentissage, sur les métiers « en tension » ;
- ne se substituant pas à des postes existants ;
- n'aboutissant pas à la création de postes nouveaux à terme.

Le dispositif

Recrutement

Ce sont Pôle Emploi, la Mission Locale et Cap Emploi (Travailleurs handicapés) qui présélectionneront les jeunes de 16 à 25 ans et jusqu'à 30 ans pour les personnes reconnues travailleurs handicapés, pour postuler sur ces emplois. Ces personnes doivent être sans qualification ou peu qualifiées, et rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Les collectivités n'excluent pas des recrutements à temps partiel.

Contrat

Il s'agit, comme le prévoit la loi, d'un CDD de minimum 12 mois à 26 mois, soit renouvelable 2 fois. Ce contrat relève du Code du travail (contrat de droit privé).

C'est un temps plein. Sauf accord du salarié, au moins 17h30.

Un dispositif spécifique d'évaluation est mis en place pour la reconduction ou non du contrat.

« Un bilan relatif au projet professionnel sera établi 2 mois avant la fin du contrat ».

Rémunération

La rémunération de ces contrats est le SMIC avec les avantages sociaux des autres agents :

- Tickets restaurants ;
- Participation employeur mutuelles prévoyance et complémentaire santé ;
- Prestation de garde jeunes enfants ;
- Transports.

La rémunération ne comprendra pas de prime de service public.

Formation

La loi ne spécifie pas le nombre d'heures de formation obligatoires. La CGT revendique un contingent minimal d'heures de formation, représentant au moins 10 % du temps de travail.

Un volet formation est prévu avec le CNFPT :

- Pour les tuteurs (formation à l'accompagnement spécifique) ;

- Pour les jeunes (remise à niveau, formation métier en lien avec leurs projets professionnels) ;
 - Une attestation de formation, d'expérience professionnelle et d'attestation d'acquis des expériences.
- Le financement de la formation de ces jeunes doit être totalement pris en charge par l'État.

Analyse CGT

Les directions ciblées pour la Ville de Nantes sont des directions (Cantines scolaires, établissements médico-sociaux, petite enfance) qui emploient un grand nombre d'auxiliaires. **On peut donc avoir un certain nombre de doutes sur ce qui est affirmé par la collectivité quand elle affirme ne pas vouloir substituer à des remplacements déjà occupés.** Pour nous, avec ce nouveau dispositif (rémunération réduite, aide de l'État), la Ville fait une réelle économie (13 000 € annuels par contrat).

Des questions à suivre de près :

- Quelle rémunération ?
- Quel droit aux congés annuels ?
- Quels postes occupent-ils réellement ? Remplacent-ils des titulaires ou même des auxiliaires ?
- Quelle formation individuelle pour les contrats d'avenir ? Quel budget alloué à ces formations ?
- Quelle évaluation des jeunes ? Par qui ?
- Quel suivi ?
 - Des jeunes : quel tutorat ? Avec quelle formation et quelle rémunération du tuteur ?
 - Du dispositif : mise en place ou non d'un comité de suivi et avec quels représentants ? Quel sera son rôle dans le suivi des contrats créés ? Dans le suivi de la formation mise en place pour les jeunes ? Aura-t-il un rôle dans l'évaluation des critères pour la reconduction des contrats ?

Des droits à gagner tout de suite :

- L'embauche à temps plein pour tous ;
- Nécessité de positionner les contrats d'avenir sur des postes à créer (nouvelles missions de service public) ou non pourvus ;
- Une vraie rémunération (avec RI, prime de service public et primes liées à la fonction) ;
- Des avantages sociaux identiques au personnel titulaire (Comités des Œuvres Sociales, congés...) ;
- Une formation professionnelle conséquente de qualité bien en lien avec le projet professionnel du jeune.

Une revendication générale à mettre en avant

- Dans la perspective d'une intégration dans le statut, mise en stage de tous les emplois d'avenir sur les postes de catégorie C occupés (donc création de postes nouveaux).

Comment accueillir ces jeunes dans nos collectivités ?

Il est nécessaire d'organiser dès que possible des réunions d'informations ou des tournées syndicales dans les services accueillant ces jeunes. Il est très important de bien leur expliquer que nous ne sommes pas contre eux, au contraire. Nous serons là avec eux pour les défendre, gagner des droits et travailler à leur titularisation. À cette occasion, un guide d'accueil (à réaliser) pourra leur être remis avec les coordonnées du syndicat de la collectivité.

Les collègues syndiqués ont un rôle important et nécessaire à jouer dans les services concernés par l'accueil de ces jeunes.

Dans le cadre des réunions d'information mensuelles de nos sections, il serait important de prévoir un temps d'information sur le dispositif, les revendications de la CGT et le bon accueil à réserver à ces nouveaux collègues.

Références de la loi :

Loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 ; (JO du 27/10/2012)

Décret n°2012-1210.

Recours : Si non-respect des engagements de l'employeur en matière de formation, il faudra rembourser la totalité des aides publiques à l'État.

P.J. : Communiqué de presse de la Fédération des Services Publics du 10 octobre 2012