



PROJET DE LOI
PORTANT CRÉATION DES EMPLOIS D'AVENIR

ÉTUDE D'IMPACT

Août 2012

Table des matières

Préambule	3
Titre I : Emplois d'avenir	4
PARTIE I : CRÉATION DES EMPLOIS D'AVENIR.....	4
PARTIE II : CRÉATION DES EMPLOIS D'AVENIR PROFESSEUR	17
Titre II : Dispositions relatives au service public de l'emploi	25
PARTIE I : DÉMATÉRIALISATION DE LA PROCÉDURE DE PRESCRIPTION DES CONTRATS UNIQUES D'INSERTION	25
PARTIE II : MAINTIEN DU RECOUVREMENT PAR PÔLE EMPLOI DES CONTRIBUTIONS LIÉES AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE.....	31
PARTIE III : RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DE PÔLE EMPLOI	35

Préambule

Le présent document constitue l'étude d'impact du projet de loi portant création des emplois d'avenir.

Ce projet de loi, conformément aux engagements du Président de la République, a pour objet de répondre à plusieurs urgences.

La première concerne l'emploi des jeunes, et particulièrement les moins qualifiés d'entre eux, qui constitue l'une des principales priorités du Gouvernement. Le taux de chômage de cette catégorie de la population ne cesse de croître, alors que plus de 120 000 jeunes¹ sortent chaque année du système scolaire sans diplôme. Les emplois d'avenir permettront à ces jeunes d'avoir accès à une première expérience professionnelle réussie qui favorisera la poursuite de leur carrière. Ils viseront en priorité les zones les plus touchées par le chômage.

Une partie de ces emplois permettra à des jeunes, issus des milieux les plus modestes et rencontrant des difficultés matérielles, de poursuivre leurs études jusqu'aux concours de l'enseignement. Dans l'Education nationale, les emplois d'avenir professeur permettront ainsi d'accompagner des jeunes boursiers jusqu'à l'aboutissement de leur projet professionnel.

D'autres dispositions urgentes relatives au service public de l'emploi s'avèrent également nécessaires. Il s'agit tout d'abord d'un changement d'ordre technique conduisant à des modifications rédactionnelles concernant les dispositions relatives au contrat unique d'insertion qui s'imposent pour permettre la dématérialisation des transmissions entre le prescripteur et l'agence de services et de paiement à compter de 2013.

Il s'agit ensuite de sécuriser les modalités de recouvrement des contributions dues par les entreprises au titre du contrat de sécurisation professionnelle. Il existe en effet un consensus pour que le recouvrement de ces contributions, qui devait être transféré à l'ACOSS au 1^{er} janvier 2013, continue d'être assuré par Pôle emploi.

Il convient également de régler la situation des agents de Pôle emploi au regard de leurs droits à une retraite complémentaire. Ceux-ci se trouvent en effet dans une situation transitoire, inconfortable pour eux comme pour les régimes, qui a déjà fait l'objet de cinq avenants de prolongation prolongeant la période transitoire ouverte par l'article 48 de la convention collective nationale de Pôle emploi signée le 21 novembre 2009 et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

¹ Donnée issue de l'enquête Emploi de l'Insee de 2011.

Titre I : Emplois d'avenir

PARTIE I : CRÉATION DES EMPLOIS D'AVENIR

Les emplois d'avenir sont destinés à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 26 ans. Ils s'adressent d'une part aux jeunes pas ou peu qualifiés qui pourront ainsi acquérir une première expérience professionnelle et, d'autre part, aux jeunes boursiers de l'enseignement supérieur qui se destinent au métier d'enseignant mais risquent de ne pouvoir y parvenir faute de pouvoir financer les années d'étude nécessaire.

1 L'insuffisance des outils disponibles pour répondre aux difficultés d'insertion des jeunes peu ou pas qualifiés motive la création des emplois d'avenir

a) Les jeunes sans diplôme sont ceux qui rencontrent le plus de difficultés pour accéder à un emploi durable

Un nombre très important de jeunes non qualifiés peinent à s'insérer sur le marché du travail. Seuls 29 % des 16-25 ans sans diplôme accèdent rapidement et durablement à un emploi. Le taux de chômage au sens du BIT pour les non-diplômés dépasse les 45 % dans les quatre années qui suivent leur sortie. Il est de 27,5 % pour les jeunes titulaires d'un CAP-BEP et de 19,1 % en moyenne pour ces actifs sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans.

Tableau 1 : Situation des jeunes de 16 à 25 ans sans diplôme ou avec un CAP-BEP

	sans diplôme	CAP-BEP	sans diplôme + CAP-BEP
Formation initiale	1 708 000	278 000	1 986 000
<i>dont apprentis</i>	102 000	75 000	177 000
<i>dont en emploi (hors apprentis)</i>	32 000	17 000	49 000
Apprentis (hors formation initiale)	16 000	13 000	29 000
Sous-total formation initiale et apprentissage	1 724 000	291 000	2 015 000
Emploi (hors formation initiale et apprentis)	350 000	513 000	863 000
Autre formation (hors formation initiale et apprentis)	36 000	17 000	53 000
Ni en emploi ni en formation	470 000	238 000	708 000
Sous-total sortis de formation initiale et d'apprentissage	856 000	768 000	1 624 000
Total	2 580 000	1 059 000	3 639 000

Champ : jeunes de 16 à 25 ans inclus.

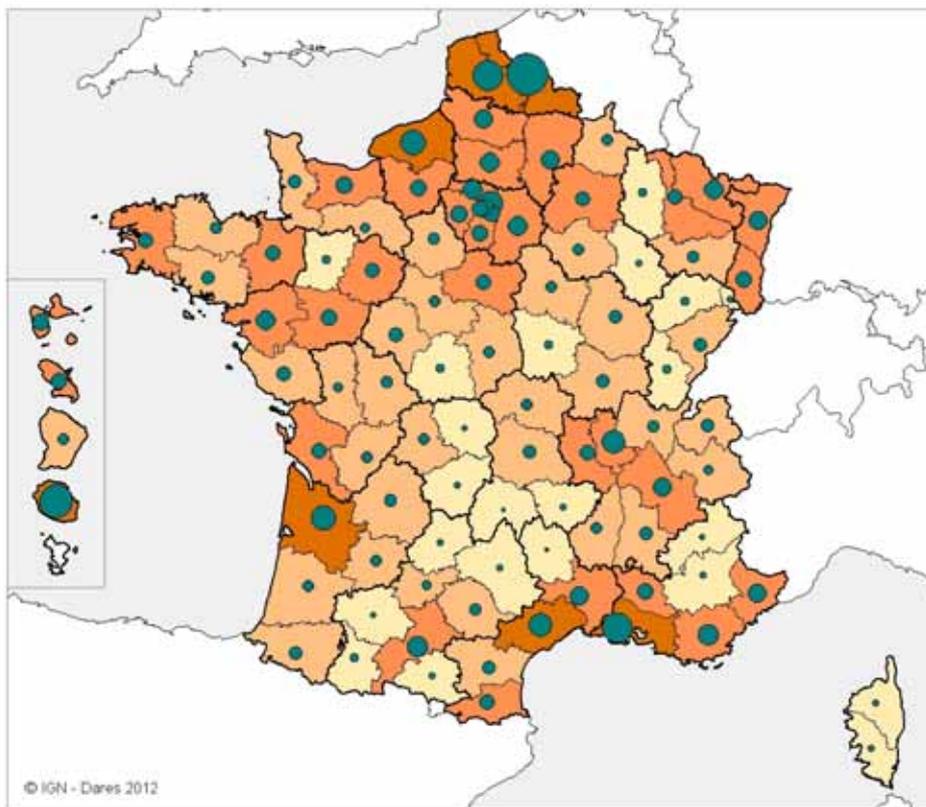
Source : Insee, enquête Emploi 2011 ; calculs Dares.

Ces difficultés sont encore plus aiguës dans certaines zones du territoire, en particulier les zones urbaines sensibles, certains territoires ruraux, ainsi que les territoires d'outre-mer.

Le taux de chômage des 15-24 ans résidant en zones urbaines sensibles (définies par la loi n° 95-115 du 4 février 1995) en 2010 était de 41,7 %, alors qu'il était de 23,7 % sur l'ensemble du territoire.

**Nombre de demandeurs d'emploi de moins de 26 ans de catégorie A
en fonction du niveau de formation, par département**

- Sans diplôme ou CAP/BEP -



Sources : Pôle emploi, Dares - fichiers STMT. Données brutes en décembre 2011

NB : Les demandeurs d'emploi de catégorie A sont les demandeurs d'emploi qui n'ont occupé aucun emploi au cours du mois considéré et qui sont tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi.

En France métropolitaine, on compte en 2011 1,6 million de jeunes de 16 à 25 ans sortis de formation initiale avec au plus un CAP ou BEP, dont 860 000 jeunes sont sans diplôme ou avec le seul brevet. 470 000 de ces jeunes de 16 à 25 ans sortis de formation initiale sans diplôme ou avec le seul brevet ne sont ni en emploi ni en formation. Parmi ces 470 000 jeunes, 53 % sont des hommes. Ces jeunes se retrouvent trop souvent livrés à eux-mêmes, n'étant plus pris en charge par le système éducatif et pas nécessairement suivis en tant que demandeurs d'emploi. Seule la moitié de ces jeunes sans diplôme se déclarent en effet inscrits à Pôle emploi.

Tableau 2 : Situation des jeunes ni en emploi ni en formation (en %)

	sans diplôme	CAP-BEP	sans diplôme + CAP-BEP
Chômeurs au sens du BIT	53	69	58
Inactifs	47	31	42
Inscrits à Pôle emploi	50	66	55
Non inscrits à Pôle emploi	50	34	45
Total ni en emploi ni en formation	470 000	238 000	708 000

Champ : jeunes de 16 à 25 ans inclus sortis de formation initiale ou d'apprentissage et ayant au plus un CAP ou BEP.

Source : Insee, enquête Emploi 2011- France métropolitaine ; calculs Dares.

La part des jeunes de 15 à 24 ans qui ne sont ni en emploi ni en formation est d'environ 25,2 % en 2010 dans les ZUS, un taux nettement supérieur à celui des zones urbaines environnantes qui est de 14,9 % en moyenne.

b) Les emplois d'avenir viennent compléter la palette des outils disponibles pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes qui ne permettent pas d'offrir des solutions d'accès à l'emploi pour les jeunes les plus en difficulté

Le dispositif des emplois d'avenir veut contribuer à apporter des solutions aux graves difficultés d'accès à l'emploi que rencontrent les jeunes les moins qualifiés, décrites au point a).

Différents outils existent déjà pour faciliter l'insertion professionnelle de ces jeunes.

Les missions locales leur proposent un accompagnement global vers l'emploi, visant à lever les différents freins annexes qui peuvent compliquer la recherche et à aider à la construction du projet professionnel. Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) permet un accompagnement personnalisé et renforcé de courte durée, assorti d'une allocation.

Selon l'enquête « insertion professionnelle des apprentis » du ministère de l'Education nationale, les contrats en alternance présentent des résultats positifs en termes d'insertion professionnelle avec 51,5 % d'insertion dans l'emploi 7 mois après la fin du contrat en 2010 pour les contrats d'apprentissage. L'enquête « Génération » du Céreq de 2010 montre que les jeunes ayant suivi un BEP en apprentissage dans une spécialité industrielle ont 66 % de chances d'accéder rapidement et durablement à l'emploi, contre 31 % pour ceux qui ont suivi un BEP spécialité industrielle par voie scolaire, sachant que le gain apporté par ces formations décroît substantiellement au fur et à mesure que le niveau de diplôme s'élève. Pourtant, les formations en alternance recrutent proportionnellement de moins en moins de jeunes non qualifiés. Selon la DARES, en 2010, ces jeunes sans qualification n'ont totalisé que 34 % des entrées en apprentissage (-8 points en cinq ans). L'élévation des niveaux de qualification à l'entrée des contrats de professionnalisation est également une tendance forte. Seuls 11 % des entrants ont un niveau inférieur au CAP-BEP. Cette situation s'explique par le développement des formations en alternance dans le supérieur et par l'élévation du niveau d'exigence des employeurs. Il faut également souligner que certaines catégories de jeunes, comme ceux résidant en zone urbaine sensible ou ceux issus de l'immigration, y accèdent difficilement. Surtout, ces contrats ne peuvent représenter une solution universelle pour des jeunes non qualifiés dans la mesure où, pour ces jeunes qui ont « décroché » précocement du système scolaire, reprendre une formation, fût-elle en alternance, n'est pas toujours une perspective envisageable à court terme.

Enfin, les contrats uniques d'insertion (CIE dans le secteur marchand ou CAE dans le secteur non marchand) peuvent offrir des solutions, ponctuelles le plus souvent, pour des jeunes en difficultés qui cherchent à accéder à un emploi sans y parvenir. Ils présentent toutefois des limites importantes, justifiant la mise en place du dispositif des emplois d'avenir dédié spécifiquement aux jeunes peu ou pas qualifiés. En effet, il s'agit en règle générale dans le secteur non marchand de contrats courts (6,45 mois en moyenne sur le premier semestre 2012) pour une durée hebdomadaire très réduite (autour de 21h). Ces paramètres sont insuffisants pour accoutumer des jeunes inexpérimentés à des rythmes de travail habituels et pour prévoir des actions de formation ainsi qu'un réel développement des compétences. En outre, l'accompagnement est insuffisant par rapport aux besoins de ces jeunes.

Le repérage des jeunes sans qualification a progressé avec le développement des « plateformes décrocheurs » mais les acteurs concernés font aujourd'hui le constat d'un déficit de solutions pour permettre l'insertion professionnelle des jeunes identifiés. La création des emplois d'avenir vise donc à enrichir la palette des solutions disponibles pour ces jeunes.

2 L'objectif principal du dispositif est l'insertion des jeunes sans qualification

Les emplois d'avenir visent à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes peu ou pas qualifiés. Pour ce faire, ils contribueront à encourager des créations d'emplois qui leur soient accessibles, principalement dans des activités dont l'utilité sociale est avérée.

150 000 emplois d'avenir seront créés d'ici fin 2014, dont 100 000 en 2013.

Plusieurs perspectives seront possibles à l'issue de ces emplois :

- si le jeune souhaite poursuivre son expérience et que l'employeur est prêt à pérenniser l'emploi, celui-ci pourra être poursuivi au-delà de la durée de l'aide, qu'il ait été d'emblée créé en CDI ou que le CDD initial soit transformé en CDI ;
- si l'employeur ne pérennise pas le contrat ou que le jeune s'oriente vers une autre expérience professionnelle, l'emploi d'avenir aura joué le rôle de première expérience professionnelle permettant la découverte d'un métier et d'un secteur d'activité et facilitant l'entrée dans un autre emploi ou une reprise de formation.

3 Le recours à la loi s'impose pour créer un nouveau dispositif permettant un accès à l'emploi durable à destination d'un public et d'employeurs ciblés

a) Le cadre actuel du contrat unique d'insertion n'est pas adapté aux besoins de jeunes peu qualifiés entrant sur le marché du travail

Deux options étaient envisageables.

La première aurait été de ne pas légiférer et d'utiliser les bases existantes du contrat unique d'insertion mais cela n'aurait pas permis en particulier de prévoir pour les jeunes des emplois aidés d'une durée suffisante (supérieure aux 24 mois prévus dans le cadre du CUI).

Il était donc nécessaire de créer un nouveau contrat venant s'appuyer sur le cadre juridique du contrat unique d'insertion qui présente une grande souplesse et a l'avantage d'être connu des employeurs et de bénéficier d'outils de gestion déjà en place.

Le recours à la voie législative s'impose pour prévoir une durée d'aide et du contrat de travail dérogatoire par rapport au droit commun, pouvant aller jusqu'à trente-six mois. La loi spécifie également quels sont les employeurs qui bénéficieront d'emplois d'avenir parmi les employeurs de CUI.

b) Les emplois d'avenir ont pour cœur de cible les jeunes de 16 à 25 ans sans qualification

L'éligibilité aux emplois d'avenir démarrera à 16 ans. Les jeunes de 16 à 18 ans seront vraisemblablement peu nombreux dans le dispositif car la poursuite d'études est l'option à privilégier pour ces jeunes. On constate toutefois que nombre de jeunes « décrocheurs » de 16 à 18 ans se trouvent aujourd'hui sans solution. Certains sont réticents à toute reprise d'études du fait de leur expérience passée. D'autres peuvent avoir besoin de travailler en raison de leur situation sociale ou familiale. Dans tous les cas, l'accès à l'emploi est très difficile pour ces

jeunes ; c'est pourquoi il n'a pas été souhaité de les priver de la solution que peuvent représenter les emplois d'avenir.

La borne d'âge de 25 ans est liée à la volonté de ciblage du dispositif. Aller jusqu'à un niveau supérieur n'apparaissait pas justifié compte tenu des niveaux de qualification visés et aurait également fait courir un risque d'effet d'éviction, les jeunes plus âgés, plus mûrs et plus expérimentés, auraient sans doute bénéficié en priorité des emplois d'avenir.

La tranche 16-25 ans correspond à celle du public actuellement accueillie par les missions locales.

Le choix de cibler fortement le dispositif résulte des expériences passées de dispositifs « non ciblés » pour les jeunes qui ont révélé qu'en l'absence de ciblage formel, ce sont d'abord les jeunes diplômés qui ont accès aux emplois.

Le ciblage proposé permettra de garantir que les bénéficiaires sont effectivement ceux qui en ont le plus besoin.

Au total, 470 000 jeunes de 16 à 25 ans sans diplôme ne sont ni en emploi ni en formation en 2011, un peu plus de la moitié seulement se déclarant à la recherche d'un emploi. Les 150 000 emplois d'avenir permettront donc de toucher une part très significative de ce public. Ils pourront également concerner les 238 000 jeunes titulaires du CAP ou BEP et rencontrant des difficultés importantes d'accès à l'emploi.

c) Les jeunes peu qualifiés qui rencontrent des difficultés d'accès à l'emploi pourront également bénéficier du dispositif et une exception pourra être faite pour les jeunes bacheliers résidant en ZUS, du fait des discriminations qu'ils rencontrent

Cette ouverture aux jeunes de niveau de qualification V vise à ne pas pénaliser des jeunes ayant réussi à valider leur diplôme mais qui peuvent également rencontrer des difficultés importantes, du fait du manque de débouchés de la filière suivie dans leur zone d'emploi ou de difficultés annexes.

Une exception pourra également être prévue pour des bacheliers résidant en ZUS, afin de compenser les discriminations dont ces jeunes peuvent être l'objet.

d) Le dispositif sera essentiellement réservé aux employeurs du secteur non marchand mais une ouverture limitée sera prévue pour les employeurs du secteur marchand

Les employeurs susceptibles de recruter des jeunes en emploi d'avenir sont principalement situés dans le secteur non marchand, d'autres leviers existant pour les entreprises du secteur marchand.

Par ailleurs, travailler dans des activités dont l'utilité sociale est avérée est un facteur de reconnaissance et de motivation pour les jeunes.

Les employeurs du secteur marchand ne doivent pas pour autant être exclus car certaines entreprises peuvent proposer des actions innovantes et intéressantes pour ce type de public, en écartant les effets d'aubaine qui pourraient être constatés en cas d'ouverture très large aux entreprises marchandes. L'objectif est d'éviter qu'entrent en emploi d'avenir des jeunes qui auraient été recrutés de toute façon sur des emplois déjà existants.

- *Les possibilités au sein du secteur non marchand*
 - Les organismes de droit privé à but non lucratif ;
 - Les collectivités territoriales ;
 - Les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'Etat.

Ces différentes catégories permettent une ouverture à un large panel d'employeurs, la sélection des employeurs ayant vocation à s'opérer au niveau local.

- *Une ouverture encadrée aux employeurs du secteur marchand*

Les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 1253-1 du code du travail, dont l'objet est d'organiser des parcours d'insertion et de qualification, pourront recruter en emploi d'avenir dans le cadre du droit commun car leur mission est précisément l'insertion professionnelle.

Par exception, les autres employeurs du secteur marchand pourront recruter dans le cadre du dispositif s'ils répondent à des conditions de secteur d'activités et proposent un parcours en emploi adapté aux besoins du jeune. Ces conditions seront fixées par voie réglementaire.

Les femmes sont minoritaires dans l'accès aux contrats aidés actuels du secteur marchand (42 % en 2011), alors qu'elles accèdent plus facilement aux contrats aidés du secteur non marchand (en 2011, 62 % des entrants). Une attention sera portée dans le pilotage du dispositif emploi d'avenir pour éviter de retrouver cette distorsion dans l'accès aux contrats par secteur entre femmes et hommes. Au-delà de cet équilibre global, cette attention portera sur l'orientation proposée aux jeunes femmes afin de favoriser une répartition entre les différents secteurs d'activité où seront créés des emplois d'avenir et d'éviter une orientation systématique vers les secteurs déjà très féminisés.

e) Le volet formation sera un facteur clé de la réussite du dispositif

La demande d'aide liée à l'emploi d'avenir devra indiquer quelles sont les compétences dont l'acquisition est visée et les actions de formation qui y concourent.

Le fait d'avoir suivi une formation au cours d'un contrat aidé est positivement corrélé avec le taux d'insertion dans l'emploi à 6 mois. 84 % des salariés passés par un CIE et 56 % de ceux ayant bénéficié d'un CAE ayant suivi au moins une formation sont en emploi 6 mois après la fin du versement de l'aide de l'Etat contre respectivement 72 % et 43 % pour ceux n'en ayant pas suivi (personnes sorties de contrat aidé en 2008, source DARES).

Les jeunes en emploi d'avenir pourront avoir accès à la formation via divers canaux. En particulier :

- ils seront naturellement inclus dans le plan de formation de l'employeur et auront accès aux formations des OPCA. Celles-ci pourront réfléchir à un développement spécifique de leur offre pour ce type de public et inclure les jeunes concernés dans les cibles prioritaires ;
- les jeunes en emploi d'avenir auront également accès aux dispositifs de formation des régions. Celles qui le souhaitent pourront réfléchir à des aménagements de leur offre afin de l'adapter à des jeunes peu qualifiés en emploi ;
- le dialogue ouvert avec les partenaires sociaux vise notamment à prolonger les actions mises en œuvre dans le cadre des ANI jeunes qui pourraient s'axer davantage sur la formation.

En sortie d'emploi d'avenir, les jeunes devront pouvoir poursuivre leur projet professionnel et atteindre une qualification en accédant à la formation professionnelle ou à un contrat en alternance. Les différents partenaires seront mobilisés pour faciliter la transition avec la formation.

Par ailleurs, des réentrées en formation initiale devront également pouvoir être envisagées pour les jeunes qui souhaiteraient reprendre un tel cursus.

f) Un accompagnement renforcé sera demandé aux prescripteurs

Il sera demandé aux prescripteurs de se mobiliser en continu pour les jeunes ciblés en priorité et les prescripteurs seront sélectionnés sur ces critères :

-repérage des jeunes pour ceux qui ne sont pas connus du service public de l'emploi : communication au niveau local, mise en place de partenariats avec les réseaux associatifs, en particulier dans les quartiers mal couverts, mobilisation de tous les relais ;

-orientation des jeunes : les prescripteurs devront veiller à ce qu'accèdent bien au dispositif ceux pour qui la voie de l'alternance ou d'un retour en formation n'apparaît pas envisageable. Il est important que la phase en emploi d'avenir s'insère dans la construction d'un projet professionnel ;

-sélection des employeurs et appariement avec un jeune : le prescripteur aura pour tâche de construire avec le jeune et un employeur le parcours le plus adapté. Ceci passe par la définition du contenu du poste, des perspectives à l'issue, le positionnement dans la structure employeuse, les compétences dont l'acquisition est visée et les actions de formation qui pourront être mobilisées à cet effet. Sur ces bases, le prescripteur pourra également apprécier la bonne durée à prévoir pour le contrat initial ;

-levée des difficultés périphériques à l'accès à l'emploi pour les jeunes : les prescripteurs pourront pour ce faire mobiliser les moyens dont ils disposent déjà et qui seront renforcés par des crédits spécifiques. Une attention particulière sera apportée à l'accompagnement global des jeunes femmes lorsque des problèmes particuliers seront identifiés nécessitant le cas

échéant l'accompagnement du tissu associatif, et pour lever des freins connexes (problème de garde d'enfants par exemple) qui renforcent leur difficulté à accéder à un emploi ;

-suivi en emploi : le prescripteur devra effectuer des points d'étape réguliers avec le jeune pendant la période en emploi d'avenir afin de l'aider à capitaliser sur son expérience et à avancer dans la construction de son projet professionnel.

Des échanges réguliers seront également organisés avec l'employeur afin de faire un bilan des progrès du jeune, de vérifier le respect des engagements pris en termes de formation notamment et de jouer éventuellement un rôle de médiation en cas de difficultés ;

-préparation de la sortie en cas de non pérennisation chez l'employeur : enfin, le prescripteur aura pour tâche d'appuyer le jeune dans la préparation de la suite de son parcours dans l'hypothèse où l'employeur ne pérenniserait pas le contrat.

Si l'on considère les contrats aidés actuels, les femmes s'insèrent généralement mieux que les hommes à la sortie d'un contrat aidé du secteur non marchand (43,8 % des femmes contre 36,6 % des hommes ont un emploi durable 6 mois après leur sortie de contrat aidé parmi les sortants de 2010). En revanche, pour les contrats aidés du secteur marchand, le résultat est variable en fonction des années : les femmes sont mieux insérées en 2008, mais moins bien en 2010. Les raisons de ces différences seront approfondies et viendront nourrir les actions d'accompagnement effectuées par les prescripteurs auprès des jeunes en emploi d'avenir.

g) Les contrats présenteront des paramètres suffisants pour permettre un réel investissement du jeune et de l'employeur

Les emplois d'avenir pourront être conclus sous la forme de CDD ou de CDI. Lorsque cela est possible pour l'employeur et que le jeune est prêt à s'engager dans la durée, le CDI devra être favorisé.

La durée de l'aide pourra aller jusqu'à trois ans. Elle sera fixée par le prescripteur en fonction des propositions de l'employeur et du parcours envisagé pour le jeune.

Le taux d'aide lié aux emplois d'avenir sera déterminé par voie réglementaire. Dans le cas général, il pourra être de 75 % de prise en charge du coût salarial au niveau du SMIC pour les employeurs du secteur non marchand et de 35 % pour les employeurs du secteur marchand.

L'emploi d'avenir sera, par principe, un emploi à temps plein, afin de viser une insertion professionnelle la plus proche possible des conditions dominantes du marché du travail et d'assurer au bénéficiaire un revenu de pleine activité. La possibilité sera cependant ouverte de conclure des emplois d'avenir d'une durée hebdomadaire inférieure à l'appréciation du prescripteur lorsque la situation du jeune ou la nature de l'emploi le justifient.

h) La gouvernance reposera de manière importante sur le niveau régional

Dans le cadre défini au niveau national, le niveau régional aura un rôle primordial dans le ciblage des secteurs avec inscription dans une stratégie de développement territorial. Des comités stratégiques de pilotage, associant les collectivités territoriales et les principaux

acteurs, auront pour mission de décliner le dispositif à l'échelle des territoires, en tenant compte des types d'employeurs et de la situation des jeunes.

Le mode de gestion physico-financier s'inscrira dans le cadre existant déjà avec le CUI. Au niveau national, le pilotage du dispositif sera assuré par le ministère de l'emploi en y associant les autres départements ministériels concernés.

Le niveau régional sera celui du déploiement stratégique du dispositif. Les DIRECCTE réuniront des comités stratégiques de pilotage associant les collectivités territoriales et les principaux acteurs afin de décliner le dispositif en tenant compte des spécificités du territoire. Les DIRECCTE seront en charge du pilotage quantitatif (atteinte des objectifs chiffrés et respect des enveloppes financières) et qualitatif. Ce dernier visera notamment à garantir que les emplois d'avenir bénéficient bien aux jeunes qui en ont le plus besoin et qu'ils se déploient dans les zones visées en priorité.

Enfin, au niveau local, les acteurs du service public de l'emploi départemental et local seront en première ligne pour organiser le déploiement sur le terrain et inscrire la mise en œuvre dans les orientations définies aux niveaux national et régional.

4 Le dispositif juridique nécessite l'insertion d'une section spécifique dans le code du travail, ainsi que dans le code du travail applicable à Mayotte

Il est créé une section 8 (au chapitre IV du titre Ier de la cinquième partie du code du travail) intitulée « emploi d'avenir ». En miroir, il est créé une section 4 dans le chapitre II du titre II du livre III de la partie législative du code du travail applicable à Mayotte.

L'article L. 5522-2 est modifié et les articles L.5522-2-2 et L. 5522-2-3 du code du travail sont supprimés pour permettre l'application de l'emploi d'avenir sous la forme de CIE dans les départements d'outre-mer autres que Mayotte, ainsi qu'à Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

5 Le dispositif aura un impact favorable sur l'emploi et représentera un investissement pour l'avenir, sans coûts de gestion substantiels

a) Les emplois d'avenir permettront de réduire le chômage et la pauvreté des jeunes

Les emplois d'avenir proposeront des solutions d'accès à l'emploi pour 150 000 jeunes peu ou pas qualifiés. Ils permettront ainsi à la fois de diminuer le nombre de jeunes en recherche d'emploi à un moment donné et d'avoir un effet positif sur la trajectoire des jeunes en leur permettant d'accéder à une qualification et à un premier emploi durable, ce qui se répercutera positivement sur la suite de leur parcours.

En leur procurant un revenu au moins égal au SMIC, ils seront également un levier de lutte contre la pauvreté de cette catégorie de population, rarement éligible à l'assurance chômage ou aux prestations sociales.

b) Ils serviront de levier à la création d'activités nouvelles, à l'utilité sociale avérée

Les emplois d'avenir permettront d'accroître les gisements d'emplois dans le secteur non marchand, notamment dans le champ médico-social et de l'aide à domicile.

Dans le secteur marchand, ils seront ciblés sur les filières privilégiées au niveau régional, dont ils favoriseront le développement. Ils permettront ainsi notamment la création de nouveaux emplois dans les filières « vertes ».

c) Ils représenteront un investissement financier important pour le budget de l'Etat

L'évaluation des incidences budgétaires de la mise en œuvre des emplois d'avenir a été réalisée dans le cadre du projet de loi de finances.

100 000 emplois d'avenir seront conclus d'ici à fin 2013, 50 000 en 2014 et une stabilisation du stock à 150 000 en 2015 est prévue. Ces emplois seront financés sur la base d'un taux d'aide moyen de 75 % pour le secteur non marchand.

Les éléments budgétaires plus précis sont encore en construction mais une enveloppe annuelle d'environ 1,5 Md€ de crédits de paiement devrait être consacrée aux emplois d'avenir en année pleine.

d) En gestion, seul l'accompagnement renforcé nécessitera des moyens supplémentaires

Les DIRECCTE seront chargées de la gouvernance de la mesure et les missions locales et Pôle emploi de l'essentiel de sa mise en œuvre opérationnelle. La gestion du dispositif s'appuiera sur les outils existants pour le contrat unique d'insertion.

Des moyens d'accompagnement spécifiques seront prévus à l'attention des jeunes en emploi d'avenir et de leurs employeurs.

6 A la suite de la Grande conférence sociale, des consultations spécifiques ont été organisées avec les organisations syndicales et patronales représentatives et avec les représentants des collectivités territoriales

a) La consultation du conseil national de l'emploi est programmée

Obligatoire, cette consultation a eu lieu le 27 août 2012.

b) Les partenaires sociaux et les représentants des territoires ont été consultés à titre facultatif

Suite aux engagements pris dans le cadre de la feuille de route sociale, des rendez-vous avec les organisations syndicales et patronales représentatives ont été organisés dans le courant de l'été.

Les trois grandes associations d'élus (AMF, ADF, ARF) ont également été consultées, ainsi que plusieurs grands réseaux associatifs.

7 Mise en œuvre et suivi des dispositions

a) Liste prévisionnelle des textes d'application nécessaires

Un décret en Conseil d'Etat viendra préciser plusieurs des caractéristiques du dispositif. Il définira en particulier :

-les niveaux de qualification et les critères d'appréciation des difficultés d'accès à l'emploi permettant d'être éligible aux emplois d'avenir, qui pourront différer selon que les intéressés résideront ou non dans une zone urbaine sensible ;

-les modalités, au niveau territorial, de détermination des entreprises du secteur marchand qui, en fonction de leur secteur d'activité et du parcours proposé au jeune, pourront avoir accès au dispositif ;

- les modalités de reconnaissance des compétences acquises au cours des emplois d'avenir.

Il pourra également préciser les modalités de gouvernance, ainsi que les critères de répartition des emplois d'avenir sur le territoire.

Des circulaires d'application annuelles ou semestrielles préciseront les paramètres des emplois d'avenir et la répartition territoriale, et donneront des indications de pilotage.

Ces textes seront préparés par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

b) Modalités d'application dans le temps

La mesure s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2013 sur tout le territoire.

c) Modalités d'application dans les départements et régions d'outre-mer

Guadeloupe	La mesure s'appliquera dans les DOM. Les emplois d'avenir pourront y être conclus sous forme de CAE ou, dans le secteur marchand, de CIE, par exception à la règle selon laquelle les CIE ne sont pas applicables dans les DOM (qui ont, pour le secteur marchand, un contrat spécifique, le CAE-DOM).
Guyane	
Martinique	
Réunion	Le code du travail applicable à Mayotte est modifié de la même manière que le code du travail métropolitain, pour y introduire une section relative aux emplois d'avenir.
Mayotte	

Application éventuelle dans les collectivités d'outre-mer :

Saint-Barthélemy	OUI
Saint-Martin	OUI
Saint-Pierre-et-Miquelon	OUI
Wallis et Futuna	NON
Polynésie française	NON
Nouvelle-Calédonie	NON
Terres australes et antarctiques françaises	NON

d) Outils de mise en œuvre

Une communication sur le dispositif sera réalisée en direction des employeurs et des jeunes.

Des adaptations seront apportées aux systèmes informatiques des prescripteurs et de l'ASP pour le suivi des contrats et pour disposer d'éléments statistiques.

e) Modalités de suivi de la disposition

Le pilotage physico-financier sera effectué de la même manière que pour les contrats aidés, avec un suivi hebdomadaire des entrées dans le dispositif, des caractéristiques des contrats et de la consommation des crédits.

Le pilotage qualitatif sera développé, notamment sur les aspects suivants : les jeunes non qualifiés accèdent-ils bien au dispositif ? Quel est le taux de ruptures précoces ? Les jeunes résidant en ZUS ou dans les zones d'emploi dans lesquelles le taux de chômage des jeunes est supérieur à la moyenne nationale sont-ils bien visés en priorité ? Les jeunes qui n'étaient pas connus du service public de l'emploi accèdent-ils bien au dispositif ?

PARTIE II : CRÉATION DES EMPLOIS D'AVENIR PROFESSEUR

1 La situation actuelle

La réforme de la « masterisation », en application de laquelle les enseignants sont désormais recrutés parmi les titulaires d'un master 2, a permis d'élever le niveau de recrutement des enseignants. Cependant, elle s'est traduite par un risque d'éviction des étudiants issus des milieux les plus modestes. Ces étudiants sont en effet moins nombreux dans les cursus d'études longues, faute de pouvoir les financer et, par conséquent, dans les recrutements d'enseignants à bac + 5.

Cette réforme, conjuguée à la baisse des effectifs dans l'éducation nationale, a également eu des conséquences importantes sur le niveau des viviers de candidats, plus particulièrement dans certaines filières et certaines académies.

a) Le risque d'éviction des étudiants boursiers depuis la mise en œuvre de la « masterisation »

La réussite des étudiants boursiers est supérieure à la moyenne de celle des étudiants inscrits dans le même cursus. Les ratios de réussite comparée des boursiers et des non boursiers (indicateur LOLF) comprennent au numérateur le nombre de diplômés d'une licence (ou master) boursiers sur critères sociaux rapporté au nombre d'inscrits boursiers sur critères en année terminale de cursus licence (ou master), et au dénominateur le nombre de diplômés d'une licence (ou master) non boursiers rapporté au nombre d'inscrits non boursiers en fin de cursus licence (ou master).

Ils permettent de comparer la réussite des étudiants boursiers sur critères sociaux à celle des étudiants non boursiers (inférieur à 100 si les boursiers sur critères sociaux ont une réussite relative plus faible que celle des non boursiers, égal à 100 si elle est identique et supérieur à 100 si elle est plus forte).

	2009	2010
Ratio des taux de réussite en L3	114,5	114,7
Ratio des taux de réussite en M2	116,4	116,6

Sources : AGLAE et SISE. Appariement entre les deux sources sur l'identifiant national étudiant (INE).
Champ : universités, enseignement public, France métropolitaine et DOM.

Les conditions d'assiduité associées à la délivrance des bourses peuvent en partie expliquer ce résultat.

Toutefois, le risque d'éviction des étudiants boursiers pour des raisons financières n'est pas à exclure.

On estime en effet à 44 % le taux d'étudiants bénéficiaires de bourses inscrits à l'université en cursus Licence en 2011/2012. En cursus Master, ce taux est estimé à 33 %. Ces chiffres semblent indiquer que la poursuite des études après la Licence est moins fréquente pour les étudiants boursiers que pour les autres.

Les femmes sont majoritaires dans les formations universitaires de niveau Licence (56,5% de femmes) encore plus au niveau Master (59,5 % de femmes). En cursus L, leur part varie fortement selon les disciplines ; elle est proche de 70 % en lettres, langues, SHS, légèrement supérieure à 60 % en sciences de la vie, mais est inférieure à 30 % en sciences fondamentales. Les écarts sont encore plus marqués en cursus Master. Elles représentent 63 % des boursiers étudiant à l'université (hors IUT).

Elles représentent, par ailleurs, 71,34 % des lauréats aux concours externes d'accès aux corps enseignants.

b) La diminution du vivier des candidats aux métiers de l'enseignement

La réforme de la « masterisation » a par ailleurs eu un impact sur la phase amont de recrutement des enseignants. Depuis plusieurs années, une baisse des candidatures aux concours de recrutement aux emplois d'enseignant et de personnel d'éducation a été constatée. Ce fait a pu conduire les jurys de recrutement, non seulement à renoncer à établir des listes complémentaires, mais encore, s'agissant des recrutements d'enseignants du 2nd degré, à établir des listes principales de lauréats qui ne permettent pas de pourvoir l'ensemble des postes vacants offerts aux concours.

En effet, la réforme de la formation initiale décidée en 2009, conjuguée à l'affichage de volumes de recrutements durablement peu élevés, a eu des conséquences importantes : diminution de moitié du nombre d'inscrits aux concours de professeur des écoles entre 2008 et 2012, diminution de 40 % des inscrits au CAPES sur la même période.

S'agissant du premier degré, le nombre de présents au concours de professeur des écoles était ainsi proche de deux présents par poste offert dans les académies de Créteil, Guyane, Versailles.

S'agissant du second degré, 706 postes offerts au CAPES n'ont pu être pourvus, trois disciplines (mathématiques, lettres et anglais) concentrant l'essentiel de la difficulté.

Cette situation appelle une action volontariste de reconstitution des viviers, la mise en œuvre de l'engagement de créer 60 000 emplois dans le secteur de l'éducation devant conduire à augmenter de façon significative le nombre de postes aux concours d'enseignants.

c) Les dispositifs juridiques en vigueur

Il existe actuellement un dispositif de bourses dites « bourses de masterisation », d'un montant de 2000 € annuels en moyenne, bénéficiant à 10 400 étudiants inscrits très majoritairement en M2 et sélectionnés sur des considérations de mérite.

Ce dispositif appelle plusieurs critiques : le montant de la bourse apparaît trop faible et la durée de versement (un an) trop courte pour que l'effet en soit réellement incitatif. De plus, ce dispositif ne prend pas en compte les critères sociaux.

Par ailleurs, si les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) ont d'ores et déjà la possibilité de recruter des contrats aidés dans le cadre du statut de contrat unique d'insertion prévu par le code travail (l'effectif prévu à la rentrée 2012 s'élève à 36 900 contrats), ces contrats sont majoritairement réservés à l'accompagnement des élèves handicapés et ne débouchent pas, à terme, sur l'acquisition de connaissances et de compétences ouvrant aux métiers de l'enseignement.

Il en va de même des assistants d'éducation recrutés dans le cadre de l'article L. 916-1 du code de l'éducation. Ces agents bénéficient de contrats d'une durée maximale de trois, dans la limite d'un engagement total de six années. Ils occupent essentiellement deux catégories de fonction. L'effectif d'assistants d'éducation prévu à la rentrée s'élève à 61 000 toutes fonctions confondues. Là encore, ces emplois ne permettent pas une insertion durable et stable dans la vie professionnelle

2 Les objectifs poursuivis

a) Accompagner l'orientation et la formation professionnelle des étudiants boursiers

Le recrutement de jeunes boursiers poursuivant leurs études universitaires devrait permettre de redynamiser le recrutement dans l'enseignement, tout en donnant aux étudiants concernés les moyens de poursuivre leurs études en s'immergeant dans le milieu professionnel qu'ils ont choisi.

Ce dispositif permettra également de diversifier l'origine sociale en vue de la constitution d'un corps enseignant à l'image de la Nation.

b) Apporter des ressources nouvelles pour les établissements scolaires

Ces emplois constitueront une ressource nouvelle pour les écoles et les établissements publics locaux d'enseignement, notamment dans le cadre des parcours d'aide individualisée et personnalisée. Les établissements pourront ainsi développer l'aide aux devoirs et aux leçons ou d'autres activités éducatives ou culturelles constitutives ou complémentaires des enseignements.

Au fur et à mesure du parcours, les fonctions au sein de l'établissement pourront être de plus en plus orientées vers la pédagogie dans la classe. Ainsi, les formes de co-enseignement seront progressivement privilégiées, ainsi que toutes les modalités de différenciation pédagogique, prioritairement dans le cadre de la classe en co-intervention avec l'enseignant titulaire.

Ces fonctions nécessiteront, notamment pour les étudiants en M1, outre le travail dans la classe, un travail de préparation, seul ou avec un tuteur, destiné à préparer des séquences pédagogiques de pratique accompagnée.

3 Le recours à la loi est nécessaire pour créer un dispositif permettant de concilier la préparation aux métiers de l'enseignement et l'exercice d'une activité professionnelle en cohérence avec ce projet professionnel

L'emploi d'avenir professeur procurera un revenu à ses bénéficiaires dans des conditions compatibles avec la poursuite de leurs études, sans incidence sur le montant des bourses sur critères sociaux auxquelles ils sont par ailleurs éligibles. Il est en effet proposé de le réserver à ceux auxquels un tel revenu est le plus nécessaire, c'est-à-dire aux étudiants boursiers, cette option répondant aussi à l'objectif d'accroître la diversité sociale du corps enseignant.

L'emploi d'avenir professeur doit permettre, dans la durée, d'accompagner l'étudiant bénéficiaire dans la mise en œuvre de son projet professionnel. A l'inverse, une entrée trop précoce, alors que ce projet n'est pas encore formé, serait inefficace. Pour cette raison, il est proposé de réserver l'entrée dans le dispositif aux étudiants inscrits en L2, qui ont pu valider une année d'études supérieures et mesurer les exigences attachées à la poursuite d'études supérieures longues.

Par voie de conséquence, la durée d'emploi de référence s'établit à 3 ans.

La durée hebdomadaire du travail doit être adaptée pour assurer à l'étudiant les conditions d'un exercice professionnel compatibles avec la poursuite des études. Cette durée pourra être modulée pour tenir compte à la fois des besoins de l'employeur (périodicité de l'année scolaire) et de ceux du bénéficiaire (examens).

L'emploi d'avenir professeur répond ainsi à l'objectif de favoriser l'insertion professionnelle d'étudiants disposant d'un faible niveau de ressources dans des emplois où les besoins de recrutement seront élevés au cours des prochaines années.

De ce point de vue, il s'inscrit dans le cadre de l'objectif politique assigné à l'ensemble des emplois d'avenir.

4 Impact de la disposition envisagée

a) Le dispositif devrait avoir des incidences pour les bénéficiaires et les territoires ciblés

Deux facteurs jouent dans un sens favorable à une meilleure réussite universitaire des bénéficiaires : d'une part, le travail proposé est en lien direct avec les études poursuivies et peut contribuer à enrichir les connaissances et les compétences du futur enseignant. D'autre part, le supplément de revenu dont bénéficie l'étudiant va l'aider à financer la poursuite de ses études, qu'il pourra plus facilement conduire à leur terme.

Par ailleurs, dès lors que la mesure concernera d'abord les étudiants résidant dans les zones urbaines sensibles ou ayant effectué tout ou partie de leur scolarité dans un établissement situé dans ces zones ou relevant de l'éducation prioritaire, l'impact pour les quartiers défavorisés sera positif.

b) A compter de 2013, la création des emplois d'avenir professeur permettra à 6 000 étudiants d'entrer dans le dispositif

Les jeunes ayant conclu un emploi d'avenir professeur bénéficieront d'un parcours de professionnalisation progressive débutant en 2^{ème} année de licence, avec la poursuite de leurs études. Ces emplois s'adresseront aux étudiants boursiers. La rémunération qu'ils percevront au titre de cet emploi, de l'ordre de 400 € mensuels, sera entièrement cumulable avec les bourses de l'enseignement supérieur. Ces étudiants, inscrits dans des cursus conduisant aux métiers de l'enseignement, s'engageront de manière contractuelle à passer les concours conduisant aux carrières d'enseignants.

La mise en place de bourses de service public spécifiques permettra aux jeunes concernés de bénéficier d'un revenu net « cible » emploi d'avenir d'environ 900 € en moyenne mensuelle. Il varie selon l'échelon de bourse du bénéficiaire et selon le mois dans l'année, puisque la bourse sur critères sociaux restera servie dix mois sur douze. Il est composé de la rémunération mentionnée ci-dessus, d'une bourse de service public et d'une bourse sur critères sociaux.

c) La conclusion d'un emploi d'avenir professeur favorisera l'entrée dans l'emploi d'étudiants issus de milieux défavorisés

Les diplômés de master issus d'un milieu social moins favorisé ont en moyenne plus de mal à trouver un emploi que les autres : le taux d'accès à l'emploi trente mois après l'obtention de leur diplôme de ceux qui ont bénéficié d'une bourse sur critères sociaux pendant leur dernière année d'études est de 89 % contre 92 % pour les autres.

Leurs conditions d'embauche sont également moins favorables : ceux qui ont trouvé un emploi au cours de ces trente mois sont moins nombreux dans les catégories de niveau cadre ou profession intermédiaire (86 % contre 90 %) et moins souvent titulaires d'un contrat à durée indéterminée (72 % contre 75 %). Les difficultés liées à l'origine sociale sont sensibles à des degrés divers dans pratiquement tous les domaines de formation.

Il n'est pas exclu qu'il faille chercher une explication à cette situation dans le fait que ces jeunes diplômés sont parfois conduits à accepter des emplois qui ne correspondent pas à leur niveau d'études, pour des raisons matérielles et parce qu'ils se trouvent socialement éloignés des métiers auxquels leurs études les destinent.

30 mois après l'obtention du master, les femmes, qui représentent un peu plus de la moitié des diplômés dans le champ de l'enquête, ont un taux d'insertion moyen très légèrement inférieur à celui des hommes : 91 % contre 92 % pour ces derniers. Cette petite différence, toutefois, est entièrement expliquée par le fait que les femmes sont largement majoritaires dans les filières moins porteuses puisqu'elles représentent 80 % des diplômés en Lettres, Langues, Arts et 73 % des diplômés en Sciences humaines et sociales, contre 56 % en moyenne.

En revanche leurs conditions d'embauche sont sensiblement moins favorables que celles des hommes : moins d'emplois de niveau cadre ou profession intermédiaire (86 % contre 93 %), moins d'emplois stables (70 % contre 80 %), moins d'emplois à temps plein (92 % contre 97 %). Cette fois les différences ne s'expliquent pas par leur prédominance dans les filières moins porteuses puisqu'elles sont sensibles, à des degrés divers, dans toutes les filières.

d) Le coût des emplois d'avenir professeur sera partagé entre rémunération et allocation

Le dispositif permettra aux jeunes titulaires d'un emploi d'avenir professeur de bénéficier de revenus composés d'une rémunération et de bourses.

La **rémunération** est financée conjointement par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministère de l'éducation nationale.

La montée en charge du nouveau dispositif conduira à la conclusion de 6000 emplois d'avenir professeur sur 100 000 emplois d'avenir prévus en 2013.

Une **bourse de service public** sera allouée à chaque titulaire d'un emploi d'avenir professeur en l'échange d'un engagement à préparer un concours de recrutement de personnels enseignants et à s'y présenter.

Le montant de la bourse de service public s'élèvera à 2 604 € par an, soit 217 € par mois auxquels s'ajoutera le montant de la **bourse sur critères sociaux** perçue par le titulaire de l'emploi d'avenir.

L'impact sur les finances publiques est proportionnel à la montée en charge prévue sur la période 2013 -2015 et ne concerne que la mission interministérielle de l'enseignement scolaire.

La part du revenu tirée de la bourse sur critères sociaux est déjà financée sur le budget de la mission interministérielle « recherche et enseignement supérieur ». Elle sera donc sans conséquence sur les finances publiques.

e) Le dispositif s'inscrit dans des dispositifs de gestion existants

Les emplois d'avenir professeur seront recrutés par les établissements publics locaux d'enseignement (EPLÉ).

La gestion administrative et financière de ces contrats, et en particulier la gestion de la paie, sera identique au dispositif déployé actuellement pour les contrats aidés (CUI-CAE). Les EPLÉ « employeurs » s'appuieront sur les EPLÉ « mutualisateurs » pour effectuer l'ensemble des actes de gestion administrative et de paie des emplois d'avenir. L'impact administratif du nouveau dispositif est ainsi quasiment nul.

L'intervention des emplois d'avenir professeur complétera le service public d'éducation sur des champs non suffisamment couverts jusque là. Elle se déroulera sur des fonctions connexes de celles des assistants d'éducation.

Fondamentalement, les jeunes bénéficiaires des « emplois d'avenir professeur » sont employés dans le cadre d'un cursus de formation les menant progressivement vers la profession d'enseignant. En ce sens, ils doivent pouvoir bénéficier de l'ensemble des compétences présentes dans les établissements scolaires, tant celles de l'équipe de direction que celles des enseignants titulaires. La fonction formatrice des écoles et des EPLE s'en trouve renforcée.

Les jeunes « emplois d'avenir professeur » interviennent dans les EPLE notamment dans le ou les champ(s) disciplinaire(s) qui corresponde(nt) à leur cursus universitaire et dans le cadre de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs pédagogiques présents dans les établissements scolaires (comme les travaux personnels encadrés (TPE), les dispositifs d'orientation active au lycée ou les options de découverte professionnelle au collège). Ils sont également amenés, dans le cadre de leur formation, à découvrir ou à participer à l'ensemble de la vie de l'école ou de l'établissement.

5 Consultations menées

Les dispositions proposées requièrent la consultation du conseil supérieur de l'éducation. Elle a été effectuée le 24 août 2012.

6 Mise en œuvre et suivi des dispositions

a) Le décret en Conseil d'Etat prévu par l'article L. 5134-126 portera en particulier sur les points suivants :

- il précisera la condition de la qualité de boursier (notamment l'année au titre de laquelle les candidats devront justifier être boursiers) ;
- il fixera les éléments de cadrage permettant au ministre chargé de l'éducation de fixer, par arrêté, les académies et les disciplines à besoins particuliers ;
- il précisera l'autorité compétente pour accorder l'aide à la formation et à l'insertion professionnelle ;
- il fixera l'engagement contractuel à suivre une formation initiale et à se présenter au concours ;
- il fixera les conditions dans lesquelles il peut être mis fin au contrat par l'une ou l'autre des parties.

b) Un décret simple déterminera le plafond de la durée hebdomadaire de travail ainsi que la durée minimale de résidence en zone urbaine sensible ou de scolarisation dans un établissement de l'éducation prioritaire.

c) En outre, il est prévu de créer une bourse de service public par décret qui fera partie des bourses mentionnées à l'article L. 5134-49.

7 Modalités d'application dans le temps et sur le territoire

La mesure s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2013 sur tout le territoire, notamment dans les départements d'outre mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon à l'instar des emplois d'avenir.

8 Modalités de suivi de la disposition

Le suivi de la mesure portera notamment sur les problématiques suivantes :

- suivi des trajectoires des bénéficiaires : passage de L2 en L3, obtention de la Licence, passage en M1, puis M2, obtention du Master, pour vérifier que le soutien ainsi apporté est bénéfique pour les études
- situation au regard des concours de l'enseignement
- suivi de l'insertion professionnelle des jeunes.

Pour cela, les systèmes d'information de gestion de la scolarité dans les universités et/ou de gestion des bourses devront être adaptés afin de repérer, parmi les inscrits à l'université ou parmi les boursiers, les bénéficiaires des emplois d'avenir professeur.

Il sera également nécessaire d'adapter l'application de gestion des concours de l'enseignement pour identifier, parmi les candidats, les bénéficiaires de la mesure.

Enfin, l'identification des « emplois d'avenir professeur » dans le système d'information de l'ASP devra être prévue.

Titre II : Dispositions relatives au service public de l'emploi

Le texte comporte plusieurs dispositions relatives au service public de l'emploi dont l'adoption revêt un caractère d'urgence et qui ont des objectifs de simplification et de clarification de procédures et règles existantes.

PARTIE I : DÉMATÉRIALISATION DE LA PROCÉDURE DE PRESCRIPTION DES CONTRATS UNIQUES D'INSERTION

1 La dématérialisation du processus de prescription des contrats aidés nécessite des modifications rédactionnelles

a) Les contrats aidés doivent tous être transmis à l'agence de services et de paiement

Au cours des trois dernières années, entre 450 000 et 500 000 contrats aidés (conventions initiales et renouvellements) ont été signés chaque année.

Conclus par les prescripteurs (Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi et les conseils généraux pour les bénéficiaires du revenu de solidarité active), les conventions sont ensuite envoyées à l'agence de services et de paiement (ASP) qui a pour rôle de mettre en paiement les aides qui y sont associées (articles R. 5134-40 et R. 5134-63) et d'effectuer le suivi des contrats pour le compte de l'Etat (article R. 5134-18).

b) Chaque contrat aidé fait l'objet d'une convention tripartite

Le contrat unique d'insertion est constitué par (article L.5134-19-1 du code du travail):

- une convention individuelle conclue entre l'employeur, le bénéficiaire et le prescripteur. Cette convention :
 - constitue le fondement de l'aide versée à l'employeur et détermine le taux de prise en charge servant à son calcul ;
 - décrit les conditions d'accompagnement dans l'emploi du salarié et les actions de formation et de validation des acquis de l'expérience ;
 - assure un rôle d'information de l'employeur et du bénéficiaire de leurs obligations respectives grâce aux conditions générales jointes ;
- un contrat de travail conclu entre l'employeur et le bénéficiaire de la convention individuelle.

c) L'existence d'une convention tripartite ne permet pas la dématérialisation de la transmission entre les prescripteurs et l'agence de services et de paiement

Début 2011 a été lancé un projet de dématérialisation du processus de gestion des contrats aidés afin d'améliorer la qualité et la rapidité de la prescription, de limiter les rejets et de

disposer de données plus fiables et disponibles plus rapidement qui permettront d'optimiser le pilotage du dispositif.

Le délai moyen pour le traitement des dossiers est de 25 jours entre la signature du prescripteur et la validation de l'ASP, qui conditionne la mise en paiement des dossiers. La dématérialisation de la prescription permettra la réduction de ce délai de traitement par :

- des modalités de saisie des formulaires rationalisées : la dématérialisation permet un remplissage quasi instantané grâce aux informations déjà présentes dans les systèmes d'information des prescripteurs ;
- des taux d'erreur réduits : le taux actuel d'erreurs s'établit à environ 20 % et diminuera grâce à la saisie assistée et aux contrôles embarqués dans les systèmes d'information. Un taux d'erreur moindre permettra de limiter les corrections successives qui allongent le délai de traitement.

La réduction du délai de traitement des dossiers aura pour impact une amélioration conséquente du pilotage des contrats aidés. En effet, le décalage existant entre la prescription et l'enregistrement des conventions sera considérablement réduit, permettant d'éviter tout dépassement des enveloppes physico-financières.

Une première étape de dématérialisation partielle a été menée au cours du premier semestre 2012 en collaboration avec Pôle emploi. Après quelques mois de mise en œuvre, le taux de rejet s'établit à environ 9 %. La deuxième étape à partir de 2013 aboutira à la dématérialisation totale du processus.

Celle-ci se heurte au problème des modalités de signature d'une convention transmise par voie électronique.

En effet, afin de procéder à la mise en paiement, le comptable de l'ASP doit disposer d'un document original signé par le prescripteur (article 12 du décret n°62-1587 du 29 décembre 1962 portant règlement général de la comptabilité publique). A droit constant, la mise en œuvre de la dématérialisation nécessiterait la signature électronique des trois parties sur la convention individuelle.

Or la sécurisation et l'authentification de la signature électronique ont un coût dans la mesure où elles nécessitent l'achat de logiciels ad hoc dans un marché encore peu développé. Il n'est donc pas possible d'imposer la signature électronique à l'employeur (dont beaucoup de petites associations) et a fortiori au salarié en difficultés sociales et professionnelles. La prise en charge de ce coût par l'Etat serait, en raison du grand nombre d'employeurs et de bénéficiaires potentiellement concernés, dissuasive au regard de l'intérêt de la mise en œuvre de la dématérialisation.

2 Les modifications envisagées du code du travail visent à rendre possible la dématérialisation sans apporter de changement sur le fond des dispositifs

La solution identifiée est de transformer la convention individuelle en une décision administrative donnant lieu à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle. L'ensemble des obligations de l'employeur, en particulier en matière de formation et d'accompagnement professionnel, est maintenu.

Les nouvelles modalités de prescription seront les suivantes :

- Lorsqu'un employeur souhaite conclure un contrat unique d'insertion, le prescripteur saisit une demande d'aide à l'insertion professionnelle dans son système d'information. La demande d'aide est éditée pour signature de l'employeur et du salarié bénéficiaire. La notice d'information qui y est incluse permet leur information, notamment en ce qui concerne leurs obligations dans le cadre de l'exécution du contrat ;
- Sur la base de la demande d'aide et après les vérifications nécessaires, le prescripteur prend une décision d'attribution de l'aide. Cette dernière est envoyée par flux électronique (comportant la signature électronique du prescripteur) à l'agence de services et de paiement (ASP) pour vérification des données;
- Après validation par voie électronique de l'ASP, le prescripteur envoie une notification d'attribution de l'aide à l'employeur par courrier.

Dès notification, le contrat de travail peut être signé par l'employeur et le salarié. Le contrat aidé prend effet à cette date.

3 Le passage par la loi est incontournable pour amender la rédaction de dispositions à caractère législatif

Le maintien d'une convention imposait de maintenir un flux papier entre le prescripteur et l'ASP pour des raisons d'obligations comptables, et de ce fait annulait l'intérêt de la démarche.

La convention étant mentionnée dans la partie législative du code du travail, sa suppression impose une modification législative visant à lui substituer à chaque occurrence la mention de l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle.

4 Le dispositif juridique nécessite de nombreuses modifications rédactionnelles dans les parties législatives et réglementaires du code du travail

Les dispositions législatives suivantes doivent être modifiées :

- Article L.1111-3 du code du travail ;
- Section I-I, section II et section V du chapitre IV du titre III du livre Ier de la cinquième partie du code du travail ;
- Section I du chapitre II du titre II du livre V de la cinquième partie du code du travail ;
- Article L. 011-5 du code du travail applicable à Mayotte ;
- Section I du chapitre II du titre II du livre III du code du travail applicable à Mayotte ;

Les articles réglementaires correspondants devront également être modifiés.

5 La dématérialisation sera source, à terme, de gains d'efficience

a) La dématérialisation permettra des économies en termes de ressources humaines et une fluidification du processus d'entrée en contrat aidé pour les employeurs et les bénéficiaires

Des gains en ETP sont prévus à Pôle emploi et à l'ASP, même s'ils sont, à ce jour, difficiles à évaluer. La simplification des tâches de gestion par Pôle emploi devrait à terme lui permettre de dégager davantage de moyens à consacrer à l'accompagnement des bénéficiaires.

Des gains en frais de correspondance sont également prévus.

La dématérialisation du circuit entre le prescripteur et l'ASP n'entraînera pas d'évolutions substantielles du coût des formalités à accomplir par le salarié et l'employeur.

La réactivité du service public de l'emploi sera accrue (diminution des délais de traitement), permettant un retour à l'emploi des bénéficiaires de contrats aidés dans de meilleures conditions.

b) La dématérialisation permettra également d'importantes économies de papier, bénéfiques à l'environnement

La dématérialisation de la procédure de prescription du CUI permettra de supprimer près de 700 000 flux papier annuels entre les prescripteurs et l'ASP.

c) Elle participe de la simplification des procédures administratives, permettant aux agents de se concentrer sur des tâches à plus forte valeur ajoutée

La mesure permet une simplification des procédures administratives. En effet, l'accès direct dans les systèmes d'information des prescripteurs aux données relatives aux employeurs et aux salariés permettra de simplifier la saisie des formulaires et de limiter les erreurs sources d'un alourdissement de la procédure.

La mesure ne dégagera vraisemblablement pas d'économies nettes car les ressources dégagées seront redéployées vers l'accompagnement des bénéficiaires du côté des prescripteurs et vers d'autres tâches de gestion du côté de l'ASP (emplois d'avenir notamment).

Par ailleurs, ces redéploiements ne seront envisageables qu'une fois le nouveau processus parfaitement maîtrisé du côté des prescripteurs et de l'ASP.

d) Un tableau de bord permet de suivre l'avancée du processus

Un tableau de bord est utilisé pour le suivi de la dématérialisation. Il regroupe des données hebdomadaires relatives à l'activité dématérialisée (nombre de dossiers), au taux d'erreur par région et au délai de traitement des dossiers par étape du processus de la dématérialisation.

6 La consultation du conseil national de l'emploi est prévue

Elle a eu lieu le 27 août 2012.

7 Mise en œuvre et suivi des dispositions

a) Liste prévisionnelle des textes d'application nécessaires

Décret d'application en Conseil d'Etat et décret simple pour la modification des articles réglementaires correspondant aux dispositions législatives modifiées

Arrêtés pour la modification des formulaires de demande d'aide (Cerfa)

Circulaire de mise en œuvre

b) Modalités d'application dans le temps et sur le territoire

Les conventions individuelles seront remplacées par des demandes d'aide à compter du 1^{er} janvier 2013 sur tout le territoire.

Le déploiement de la dématérialisation de la prescription se fera progressivement en fonction des prescripteurs.

c) Modalités d'application dans les départements et régions d'outre-mer

La dématérialisation sera également applicable dans les départements d'outre-mer, c'est pourquoi les dispositions relatives au CAE-DOM sont modifiées en miroir de celles applicables au CUI en métropole.

Les nouvelles modalités de prescription (demande d'aide) seront appliquées à Mayotte. Néanmoins, en raison de difficultés techniques, la dématérialisation y sera réalisée à une échéance encore indéterminée.

Guadeloupe	OUI
Guyane	
Martinique	
Réunion	
Mayotte	
Guadeloupe	

Application éventuelle dans les collectivités d'outre-mer :

Saint-Barthélemy	OUI
Saint-Martin	OUI
Saint-Pierre-et-Miquelon	OUI
Wallis et Futuna	NON
Polynésie française	NON
Nouvelle-Calédonie	NON
Terres australes et antarctiques françaises	NON

d) Evolutions des outils nécessaires à la mise en œuvre

Des évolutions importantes sur les systèmes d'information de l'ASP et des prescripteurs sont nécessaires. Grâce à une première phase de dématérialisation partielle réalisée entre novembre 2011 et juin 2012, une partie importante des évolutions techniques ont d'ores et déjà été mises en œuvre. La finalisation des évolutions restant à effectuer pour la dématérialisation totale est en cours.

Par ailleurs, les formulaires utilisés pour la prescription feront l'objet d'adaptations pour respecter les nouvelles dispositions réglementaires. Ces adaptations ont d'ores et déjà été déterminées.

PARTIE II : MAINTIEN DU RECOUVREMENT PAR PÔLE EMPLOI DES CONTRIBUTIONS LIÉES AU CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE

1 La réforme envisagée porte sur le recouvrement des contributions dues par les entreprises au titre du contrat de sécurisation professionnelle, qui devait être transféré à l'ACOSS

a) Le transfert du recouvrement de ces contributions était prévu au 1^{er} janvier 2013

La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi a posé le principe du transfert du recouvrement des contributions d'assurance chômage et cotisations AGS, antérieurement recouvrées par les Assédic, dans un premier temps à Pôle emploi, puis aux organismes de recouvrement de la sécurité sociale, à une date fixée par décret et, au plus tard, le 1^{er} janvier 2012.

La loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et de la sécurisation professionnelle a institué le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), dispositif d'accompagnement renforcé des licenciés économiques, issu de la fusion de deux dispositions : la Convention de Reclassement Personnalisé (CRP) et le Contrat de Transition Professionnelle (CTP).

Les entreprises, non soumises aux dispositions relatives au congé de reclassement, sont tenues de proposer le bénéfice du CSP à chaque salarié dont elles envisagent de prononcer le licenciement pour motif économique.

L'employeur contribue au financement du CSP en s'acquittant du paiement d'une somme correspondant à l'indemnité de préavis que le salarié, à qui il a proposé le bénéfice d'un CSP, aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié de ce dispositif. Cette contribution comprend l'ensemble des cotisations patronales et salariales.

A compter du 1^{er} janvier 2013 (date fixée par la loi du 28 juillet 2011), le recouvrement de ces contributions dues par les entreprises au titre du CSP devait être assuré par l'ACOSS en lieu et place de Pôle emploi.

b) Un consensus existe pour maintenir le système existant de recouvrement par Pôle emploi

Actuellement, Pôle emploi assure, pour le compte de l'UNEDIC, le recouvrement des contributions dues par les entreprises au titre du CSP.

En ce qui concerne le recouvrement des contributions dues par les entreprises au titre des dispositifs antérieurs (convention de reclassement personnalisé (CRP) et contrat de transition professionnelle (CTP), Pôle emploi exerçait déjà cette compétence.

En 2010, les directeurs de l'UNEDIC, de Pôle Emploi et de l'ACOSS avaient appelé l'attention sur les difficultés de mise en œuvre d'un transfert à l'ACOSS du recouvrement. En effet, la détermination du montant des sommes dues par l'employeur dans le cadre de ces deux dispositifs est réalisée à partir du dossier de demande d'allocations déposé par l'adhérent auprès du site de Pôle emploi territorialement compétent. C'est donc à partir de données du système d'information du volet allocataire de Pôle emploi que les montants dus sont calculés et les appels à contribution émis auprès des employeurs.

Il s'agit donc d'un système très différent de l'appel de cotisations sociales assises sur une masse salariale et dont la périodicité et l'exigibilité sont régulières. Par ailleurs, le partage du processus de calcul et de recouvrement de ces contributions entre Pôle emploi et les Urssaf nécessiterait des travaux spécifiques pour la mise en place des circuits d'information adéquats.

Pour ces raisons de faisabilité, la date du transfert de cette compétence de Pôle emploi à l'ACOSS avait été reportée au plus tard au 1^{er} janvier 2013 (article 41 de loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit).

Jusqu'à la suppression de ces dispositifs, c'est Pôle emploi qui a assuré le recouvrement de ces contributions.

c) Pôle emploi apparaît le mieux à même de déterminer le montant des contributions

Les difficultés techniques et opérationnelles identifiées dans le cadre des dispositifs précédents (CRP et CTP) persistent dans le cadre du dispositif du Contrat de Sécurisation Professionnelle. Le système de contribution des employeurs au titre du CSP est similaire à celui antérieurement applicable en matière de CRP et CTP. Les modalités de calcul des contributions au titre du CSP ne peuvent donc être déterminées que par Pôle emploi, à l'occasion du traitement de la demande d'allocations chômage.

2 L'objectif des dispositions proposées est de maintenir le recouvrement par Pôle emploi des contributions dues par les entreprises au titre du CSP

Après examen des conditions de mise en œuvre de la loi n°2011-893, l'Unédic, Pôle emploi et l'Acoss ont conjointement considéré qu'il serait plus efficace de maintenir le recouvrement de ces contributions au sein de Pôle emploi, dans la mesure où le fait générateur du recouvrement est l'inscription à Pôle emploi des salariés licenciés économiques.

Le transfert initialement prévu aux URSSAF accroîtrait la complexité de gestion et risquerait de dégrader le taux de recouvrement des contributions. Or les contributions des employeurs au titre du CSP constituent un apport financier important pour le financement de ce dispositif et il est donc nécessaire de s'assurer de leur bon recouvrement. En 2011, la participation financière des entreprises a représenté 342 M€ dans le budget de l'UNEDIC.

3 Les problèmes opérationnels identifiés n'ayant pu être résolus, une modification législative s'impose

Dans le cadre de la CRP et du CTP, la date d'entrée en vigueur du transfert de compétence de Pôle emploi aux URSSAF avait été différée afin de permettre la résolution des problèmes techniques et opérationnels, problèmes qui aujourd'hui ne peuvent être réglés.

4 Le dispositif juridique proposé modifie plusieurs articles du code du travail

Articles dont la modification est proposée :

- Code du travail : L.1233-66, L.1233-69, L.5427-1 et L.5422-16 ;
- Article 44 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011.

5 Dans la mesure où elle vise à maintenir le système existant, la modification proposée n'aura pas d'impact spécifique

Le maintien du recouvrement par Pôle emploi maintient ses compétences actuelles et les moyens consacrés au recouvrement de ces contributions.

6 La consultation du conseil national de l'emploi

Cette consultation a eu lieu le 27 août 2012.

7 Mise en œuvre et suivi des dispositions

a) Liste prévisionnelle des textes d'application nécessaires

Aucun texte d'application n'est nécessaire pour la mise en œuvre de ce dispositif.

b) Modalités d'application dans le temps

La mesure s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2013 sur tout le territoire.

c) Modalités d'application dans les départements et régions d'outre-mer

Guadeloupe	Application de plein droit
Guyane	
Martinique	
Réunion	
Mayotte	Pas d'application car le CSP n'est pas déployé à Mayotte

Le dispositif ne s'applique pas dans les collectivités d'outre-mer.

d) Outils de mise en œuvre

Le maintien du recouvrement par Pôle emploi fera l'objet d'une communication auprès des employeurs.

Un indicateur de suivi du taux de recouvrement sera créé.

PARTIE III : RÉGIME DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DE PÔLE EMPLOI

1 Plusieurs catégories d'agents de Pôle emploi se trouvent aujourd'hui dans une situation transitoire peu satisfaisante en ce qui concerne leurs droits à la retraite complémentaire

a) Deux régimes de retraite complémentaires distincts ont vocation à coexister au sein de Pôle emploi

La loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi a organisé la fusion de l'ANPE et des ASSEDIC.

En application de cette loi, le personnel de Pôle emploi est employé sous deux statuts différents :

- les salariés issus du réseau de l'assurance chômage (ex-ASSEDIC), les agents issus de l'ANPE ayant opté pour la convention collective, ainsi que les salariés recrutés depuis la création de l'institution, sont des salariés de droit privé ;
- les membres du personnel issus de l'ANPE n'ayant pas opté pour la convention collective demeurent des agents contractuels de droit public.

L'article 7 de la loi n°2008-126 du 13 février 2008 précitée dispose que, pour leur régime de retraite complémentaire, les agents contractuels de droit public qui n'optent pas pour la convention collective de Pôle emploi demeurent affiliés à l'IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques). En revanche, la loi n'a pas défini expressément le régime de retraite complémentaire obligatoire (RCO) compétent pour recevoir l'adhésion de Pôle emploi et l'affiliation de ses agents de droit privé.

A l'issue d'une négociation collective au sein de Pôle emploi, un accord conventionnel a prévu l'adhésion de Pôle emploi à l'IRCANTEC mais également le maintien d'un « groupe fermé » à l'AGIRC-ARRCO (les salariés issus du réseau de l'assurance chômage et de l'AFPA, ainsi que les retraités et les anciens affiliés).

b) La loi fixe les modalités de droit commun pour l'affiliation des agents de Pôle emploi à un régime de retraite complémentaire

Il s'agit de l'article 7 de la loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi et plus précisément de son IV :

« IV.-Pour leur régime de retraite complémentaire, les agents visés au I du présent article qui n'ont pas opté pour la convention collective prévue à l'article L. 311-7-7 du même code demeurent affiliés à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques ».

Cet article n'a pas fait l'objet de modifications postérieures à son adoption.

c) Une disposition législative est nécessaire pour permettre le maintien dérogatoire d'une affiliation à l'AGIRC-ARRCO pour certains agents

Les modalités de droit commun d'affiliation des agents de Pôle emploi à une retraite complémentaire sont prévues par la loi. Pour déroger à cette règle de droit commun et maintenir un groupe fermé d'affiliés à l'AGIRC-ARRCO, une disposition législative est nécessaire. Le passage par la loi s'impose également pour organiser le versement d'une compensation financière entre les régimes de retraite complémentaire.

Le législateur est déjà intervenu pour organiser un mécanisme similaire dans le cas de La Poste, par l'article 11 de la loi n°2010-123 du 9 février 2010 (en sens inverse, avec la constitution d'un « groupe fermé » d'agents demeurant affiliés à l'IRCANTEC).

2 La disposition a vocation à permettre le maintien des agents concernés au sein du régime de retraite complémentaire auquel ils cotisent actuellement

La disposition a pour objet de pérenniser la règle d'affiliation aujourd'hui applicable pour les catégories d'agents identifiés. Elle a été définie à l'issue d'une large négociation collective au sein de Pôle emploi.

3 L'option retenue est à la fois consensuelle au sein de Pôle emploi et moins onéreuse que l'alternative possible de création d'un système de retraite chapeau

Eu égard au préjudice financier du changement de régime de retraite complémentaire pour une partie des agents, la solution d'un dispositif législatif visant à fonder juridiquement le maintien d'un groupe fermé demeurant de manière pérenne affilié aux régimes de l'AGIRC et de l'ARRCO a été retenue.

Deux options ont initialement été envisagées :

- la mise en place d'un système de retraite chapeau pour les salariés actuellement affiliés à l'AGIRC-ARRCO, permettant de compenser la perte de rente de retraite complémentaire générée par le transfert de ces personnels vers l'IRCANTEC ;
- ou le maintien d'un groupe fermé affilié à l'AGIRC-ARRCO.

Compte tenu du coût de la création d'un système de retraite chapeau, le maintien d'un groupe fermé affilié à l'AGIRC-ARRCO est la solution la plus appropriée. Elle permet en effet de maintenir les droits actuels des agents concernés, à un coût moindre.

Une disposition législative est nécessaire pour valider le dispositif souhaité par Pôle emploi, dès lors qu'elle conduit à déroger à la règle de droit commun prévue par le IV de l'article 7 de la loi du 13 février 2008 précitée.

4 Le dispositif juridique prévoit la modification d'un article de loi

Il convient de remplacer le IV de l'article 7 de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi.

5 La mesure nécessitera un transfert financier de l'IRCANTEC vers l'AGIRC-ARRCO

Le maintien de l'affiliation aux régimes AGIRC et ARRCO des anciens salariés du réseau de l'assurance chômage et de l'AFPA leur permet, en pratique, de continuer à cotiser à ces régimes au taux de cotisation contractuel de 8 % (taux dérogatoire au taux de droit commun de 6 %). Ce taux leur permet de se constituer des droits à retraite plus favorables que ceux qui résulteraient de l'affiliation au régime de l'IRCANTEC.

Sur 16 580 agents de droit privé transférés à Pôle emploi, 12 559 agents seraient susceptibles de voir leurs droits à retraite affectés de manière négative en l'absence de mesure législative leur permettant de demeurer affiliés à l'AGIRC et l'ARRCO.

La détermination d'une compensation financière entre l'ARRCO-AGIRC et l'IRCANTEC permettra de neutraliser financièrement, pour les premiers régimes, l'effet de la constitution d'un groupe fermé d'assurés (absence de flux de nouveaux cotisants du fait de l'affiliation des nouveaux agents recrutés par Pôle emploi à l'IRCANTEC).

6 La consultation du conseil national de l'emploi

Cette consultation a eu lieu le 27 août 2012.

7 Mise en œuvre et suivi des dispositions

a) Liste prévisionnelle des textes d'application nécessaires

Un décret en Conseil d'Etat est à prévoir si aucune convention entre AGIRC, ARRCO et IRCANTEC n'est signée dans le délai d'un an à compter de la date de la promulgation de la présente loi.

b) Modalités d'application dans le temps et sur le territoire

La mesure s'appliquera au 1^{er} janvier 2013 sur tout le territoire.

c) Modalités d'application dans les départements et régions d'outre-mer

Guadeloupe	OUI
Guyane	
Martinique	
Réunion	
Mayotte	NON

Les dispositions ne s'appliquent pas aux collectivités d'outre-mer.