ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

contrats emploi solidarité

Question écrite n° 33036

Texte de la question

M. Jean-Pierre Kucheida appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les dispositions de la circulaire n° 98-44 du 16 décembre 1998 limitant la mise à disposition des salariés en contrats emploi solidarité auprès d'un autre employeur pouvant bénéficier de ce type de contrat. En effet, ces mises à disposition ont été limitées aux cas des structures ne pouvant recruter directement, faute de personnalité juridique, par exemple les écoles primaires ou les organismes ayant des difficultés de gestion spécifique tels les établissements locaux d'enseignement. Il apparaît donc qu'une mission locale ne peut s'inscrire dans ce type de démarche. Il lui demande par conséquent de lui préciser si la mise en oeuvre de cette nouvelle réglementation ne concerne que les missions locales ou si elle s'applique aux autres associations qui, dans différents départements de France, mutualisent la gestion de contrats emploi solidarité pour des communes et d'autres associations et si elle s'applique également aux collectivités publiques (syndicats intercommunaux, communautés de communes...) qui mettent en oeuvre des dispositions similaires.

Texte de la réponse

La loi de lutte contre les exclusions s'est attachée à réorienter le dispositif CES sur sa vocation initiale de « sas vers l'emploi ». L'amélioration de son efficacité en termes d'insertion professionnelle doit être poursuivie et des moyens ont été dégagés dans le cadre du programme de lutte contre les exclusions pour y contribuer. Les employeurs, notamment les collectivités locales, sont invités à participer à cet effort de solidarité en recrutant des personnes en difficulté sous statut de CES. Le niveau d'aide de l'Etat attaché à ce dispositif vise à compenser les difficultés des publics. En contrepartie, il justifie l'effort qui est demandé aux employeurs, à savoir, veiller à préparer la sortie du contrat de leurs salariés. Il s'agit en effet d'attirer leur attention sur l'importance de leur rôle dans la réinsertion de ces publics. C'est dans cette optique que la circulaire DGEFP n° 98 du 16 décembre 1998 a limité les cas de mise à disposition de salariés en CES entre employeurs, notamment en fonction d'une impossibilité juridique (cas des utilisateurs qui ne peuvent recruter directement car n'ayant pas la personnalité juridique), ou de difficultés de gestion spécifiques (exemple : les établissements publics locaux d'enseignement). En effet, la mise à disposition peut déresponsabiliser la structure où est réellement affecté le salarié car l'employeur pourrait être conduit à se désintéresser des conditions de recrutement, de renouvellement et de sorties du CES. Or, le recentrage de la mesure sur des publics en grande difficulté impose la mise en place de véritable mesures de suivi individualisé des salariés en cours de CES si l'on souhaite qu'ils puissent tirer profit de leur passage en contrat de travail. Lorsque les employeurs de CES ne sont pas outillés pour remplir efficacement cette tâche (cas des petites structures qui n'ont pas les moyens financiers ni humains pour mettre en place un véritables accompagnement), les programmes suivants peuvent être mobilisés : mise en place d'un programme d'accompagnement vers l'emploi (crédits du FSE) ; utilisation de la ligne d'actions spécifiques de la globalisation pour financer des actions novatrices de type parrainage, aide à la mobilité ... ; renforcement des volets formation complémentaire et tutorat développé à travers la mise en place de chartes de qualité ... Cependant, c'est à l'employeur effectif du salarié qu'il revient de mobiliser ces programmes car il connaît ses capacités, peut repérer ses difficultés, l'aider à s'adapter, et peut donc l'orienter

en fonction de ses besoins, soit vers une formation, soit vers un dispositif d'accompagnement social, soit vers un programme de recherche d'emploi ... En outre, s'il est vrai que les structures comme une association d'insertion ou une mission locale peuvent contribuer, en raison de leurs savoir-faire en matière d'orientation et d'accompagnement, à faciliter l'insertion des salariés en CES qu'elles suivent, il n'est pas nécessaire pour cela qu'elles recrutent les personnes en CES pour les mettre à disposition d'autres employeurs. Elles peuvent tout à fait suivre des publics recrutés par d'autres employeurs dans le cadre de leurs missions traditionnelles. Enfin, rien ne s'opposse à ce que les employeurs de CES mutualisent leurs moyens humains et financiers en participant à la mise en place d'une structure chargée de leur venir en appui sur toutes ces questions d'accompagnement. C'est d'ailleurs ce qui est prévu par le décret n° 91-962 du 19 septembre 1991 et la circulaire du 28 janvier 1992 relative çà la formation des CES qui prévoient la constitution d'associations dénommées « fonds locaux emploi-solidarité » (FLES), spécifiquement mises en place au niveau local pour apporter leur soutien promotionnel, technique, pédagogique et financier aux actions destinées à faciliter le retour à l'emploi des salariés en CES. les employeurs de CES qui auraient des difficultés à réaliser par eux-mêmes les actions d'accompagnement et de suivi nécessaires à l'élaboration de parcours insérants en faveur de leurs salariés en CES disposent donc des outils de nature à les aider, à charge pour eux de les mobiliser. Leur responsabilité dans la réussite des parcours d'insertion de leurs salariés est réelle et passe par la disponibilité et l'intérêt qu'ils acceptent de porter à ces salariés, ce qui n'est pas possible lorsque ceux-ci sont mis à leur disposition par d'autres structures.

Données clés

Auteur : M. Jean-Pierre Kucheida
Circonscription : Pas-de-Calais (12e circonscription) - Socialiste
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 33036
Rubrique : Emploi
Ministère interrogé : emploi et solidarité
Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 19 juillet 1999, page 4377
Réponse publiée le : 7 février 2000, page 883