



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

politique de l'emploi

Question écrite n° 58293

Texte de la question

M. Jean-Luc Warsmann prie M. le secrétaire d'État chargé de l'emploi de lui apporter des précisions quant au futur contrat unique d'insertion.

Texte de la réponse

Le Gouvernement a fait de la lutte contre l'exclusion l'une de ses priorités. Dans la lignée des conclusions du Grenelle de l'insertion, la loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralise le revenu de solidarité active (RSA) et réforme les politiques d'insertion. La mise en oeuvre combinée du RSA et du contrat unique d'insertion (CUI) permet ainsi de rationaliser les dispositifs d'emploi et d'insertion. La mise en place du contrat unique modifie, en la simplifiant, l'architecture des contrats aidés du plan de cohésion sociale et crée un nouvel instrument d'insertion, plus performant pour les politiques publiques, plus équitable pour les salariés et plus souple pour les employeurs. Concrètement, le contrat d'insertion-minimum d'activité (CIRMA) et le contrat d'avenir (CAV) sont supprimés. Le CUI reprend en les améliorant les dispositions des CAE dans le secteur non-marchand et des CIE dans le secteur marchand. L'État et le département disposeront ainsi d'un instrument unique, par secteur, quelle que soit la qualité du bénéficiaire - allocataire ou non d'un minimum social. Le contrat unique s'appuie sur un seul cadre juridique tant pour le secteur marchand que non marchand, donc identique pour le CAE et le CIE. Les CAE du contrat unique peuvent être conclus en contrat à durée déterminée (CDD) comme en contrat à durée indéterminée (CDI), cette possibilité existait déjà pour les CIE. Seul le niveau d'aide de l'État, précisé dans la convention individuelle, reste différent selon que le contrat est conclu dans le secteur marchand ou non marchand. L'entrée en vigueur du contrat unique permet la mise en oeuvre d'avancées importantes pour améliorer l'efficacité des CAE et des CIE, au regard de l'insertion dans l'emploi durable : la possibilité pour les salariés en CAE de recourir à des périodes d'immersion auprès d'un autre employeur ; le renforcement de l'accompagnement des salariés en CAE ou en CIE, notamment par la désignation d'un référent par le prescripteur et d'un tuteur par l'employeur, la nécessité pour l'employeur avant toute nouvelle convention de dresser un bilan des actions de formation et d'accompagnement mises en place pour les salariés en contrats aidés les années antérieures ; la possibilité pour le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) de financer des formations destinées aux salariés en CAE employés dans les collectivités territoriales, ainsi que la possibilité de financer des formations par les périodes de professionnalisation pour les salariés en CUI qu'ils soient en CDI ou en CDD. La loi de finances pour 2010 a prévu dans le secteur non marchand un objectif annuel de 360 000 CAE, qui reste très proche de l'objectif fixé pour 2009. Dans le secteur marchand, l'objectif annuel est de 50 000 CIE. Dans la continuité du plan de cohésion sociale, le nouveau dispositif maintient les compétences des conseils généraux et leur partenariat avec l'État, notamment par le principe d'une participation financière forfaitaire des conseils généraux. En outre, toutes les marges de manoeuvre permettant d'adapter la mise en oeuvre des contrats aux spécificités locales sont préservées, par la modulation des taux de prise en charge et la définition des publics prioritaires, au niveau régional.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Luc Warsmann](#)

Circonscription : Ardennes (3^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 58293

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : Emploi

Ministère attributaire : Emploi

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 15 septembre 2009, page 8693

Réponse publiée le : 8 juin 2010, page 6339