



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

Pôle emploi

Question écrite n° 61805

Texte de la question

M. Jean Tiberi rappelle à Mme la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi les objectifs assignés au Pôle emploi et les attentes des populations : aucun retard dans l'indemnisation, amélioration de l'accueil téléphonique, achèvement de la mise en place des sites mixtes et utilisation maximale des formations et des contrats aidés. Il souhaite connaître les premiers résultats obtenus en matière d'extension des recours au chômage partiel ou des contrats de transition professionnelle, sur la mise en place du fonds d'investissement social et sur l'exonération de charges pour les embauches dans les petites entreprises. Il demande enfin les premiers enseignements à tirer du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative aux objectifs assignés au Pôle emploi en matière d'insertion professionnelle. Les dispositifs du contrat de transition professionnelle (CTP) et du chômage partiel n'ont pas vocation à être cumulés car ils n'ont pas le même public cible. En effet, le CTP est destiné aux salariés dont le licenciement économique est prononcé alors que les mesures de chômage partiel ont pour but le maintien des salariés dans l'emploi. En revanche, l'accès à la formation est facilité dans le cadre du CTP. Expérimenté depuis avril 2006 dans 7 bassins d'emploi, le CTP a été étendu progressivement à 32 bassins d'emploi. Depuis sa mise en oeuvre en janvier 2009, près de 31 000 personnes ont adhéré au CTP sur l'ensemble des bassins (soit, en stock à fin novembre 2010, près de 13 400 bénéficiaires). Le dispositif s'est révélé très attractif. Plus de 80 % des personnes auxquelles il a été proposé l'ont accepté. Pour ces derniers, il apparaît comme un facteur de sécurisation, de reconnaissance de leur engagement et une opportunité pour la réalisation de leurs projets. Dans le contexte de la crise économique et financière, l'activité partielle a été l'un des outils clés de la politique gouvernementale permettant de prévenir les licenciements pour motif économique. Les salariés, placés en activité partielle, bénéficient alors d'une allocation spécifique à la charge de l'État dès lors qu'ils subissent une perte de salaire imputable, soit à la fermeture temporaire de leur établissement, soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail. Pour compléter ce dispositif, la convention d'activité partielle de longue durée (APLD) a été créée, en lien avec les partenaires sociaux qui ont choisi de s'engager pleinement aux côtés de l'État en lui apportant un soutien financier de 150 Meuros. Cette convention, qui peut être conclue dans tous les secteurs professionnels, s'avère particulièrement bien adaptée aux difficultés économiques que rencontrent les entreprises. Elle présente, en effet, un intérêt tant pour le salarié que pour l'entreprise. S'agissant du salarié, l'APLD lui garantit le versement d'une indemnité au moins égale à 75 % de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés. Cette indemnisation est donc supérieure à celle prévue par l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié, fixée à hauteur de 60 % de la rémunération horaire brute. S'agissant ensuite de l'entreprise, conformément à l'article L. 5122-2 (2°) du code du travail, les contributions qu'elle verse au titre des allocations d'APLD ne sont passibles ni du versement forfaitaire sur les salaires ni des cotisations de sécurité sociale. L'avantage de l'APLD pour l'entreprise réside aussi dans la possibilité d'améliorer l'indemnisation de ses salariés placés en activité partielle de longue durée et de faciliter le

dialogue social dans un contexte de crise. La contribution versée par l'employeur au titre de l'activité partielle de longue durée est partiellement prise en charge par l'État pour les cinquante premières heures (le montant de la participation de l'État est de 1,90 euros par heure indemnisée) et par l'Unedic, à partir de la 51^e heure indemnisée (le montant horaire de cette participation est de 3,90 euros). En contrepartie d'une convention d'activité partielle de longue durée, l'employeur s'engage : d'une part, à proposer à chaque salarié bénéficiaire de cette convention un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilan de compétences qui pourraient être mises en oeuvre durant la période d'activité partielle ; d'autre part, à maintenir dans l'emploi les salariés subissant une réduction d'activité pendant une période égale au double de la durée de la convention courant à compter de sa signature (une convention d'une durée de six mois implique ainsi l'engagement par l'employeur de maintenir dans leur emploi les salariés concernés pendant douze mois à partir de la date de signature de la convention d'APLD). Le recours à ce mode de conventionnement a été systématiquement recherché. Au cours de l'année 2009, 293 millions d'heures d'activité partielle ont été autorisées pour une dépense de 320 Meuros. Malgré la situation très difficile du marché du travail sur les territoires où le CTP a été mis en oeuvre, le taux de reclassement en emploi durable (contrats à durée indéterminée, Contrats à durée déterminée ou contrats de travail temporaire de plus de six mois, créations ou reprises d'entreprises) est resté proche des 50 % (contre 60 % avant la crise économique). En intégrant les contrats d'une durée inférieure à 6 mois, le taux de sorties positives vers l'emploi monte ainsi à près de 70 %. Le CTP a permis également un accès facilité à la formation, puisque plus de 40 % des adhérents ont pu bénéficier d'une formation d'une durée de plus de 35 heures. Le dispositif facilite ainsi les reconversions professionnelles. C'est la raison pour laquelle le Président de la République a réaffirmé sa volonté de permettre aux salariés d'entreprises de moins de 1000 salariés licenciés pour motif économique et ne pouvant bénéficier de mesures de reclassement adéquates par leur entreprise, de se voir proposer un dispositif efficace de sécurisation de leur parcours professionnel. Ce nouveau dispositif unifié, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), succède à la CRP et au CTP, à compter du 1^{er} septembre 2011. Il retient le principe de sécurisation financière et la mise en place d'un accompagnement renforcé, s'inspirant ainsi des enseignements connus de la mise en oeuvre de la CRP et du CTP. Il fait l'objet d'un pilotage renforcé par les services de l'État et les partenaires sociaux. Un premier comité de pilotage national s'est tenu le 3 octobre 2011 sous la présidence du ministre du travail, de l'emploi et de la santé, et a adopté un document de cadrage de l'offre de services proposés aux bénéficiaires du CSP. Un extranet d'évaluation du dispositif, permettant un pilotage tant national que local, s'appliquera à l'ensemble des opérateurs à partir du 1^{er} janvier 2012. Enfin, le plan de relance de l'économie de l'automne 2008 a instauré une mesure d'exonération de charges, dite « zéro charges », destinée à aider l'embauche dans les très petites entreprises de moins de dix salariés afin d'encourager ces entreprises, traditionnellement créatrices d'emplois, à continuer de recruter tout en diminuant le coût du travail. Ce dispositif initialement prévu au bénéfice des embauches réalisées en 2009, a été prolongé, pour les embauches réalisées jusqu'au 30 juin 2010, pour une durée de douze mois à compter de la date d'effet du contrat de travail. Depuis la création de ce dispositif jusqu'à fin novembre 2010, 85,1 % des demandes d'aides sollicitées ont été octroyées, ce qui représente 1 122 000 demandes d'aides acceptées. 41,2 % des embauches ont été effectuées en contrat à durée indéterminée et 58,8 % l'ont été en contrat à durée déterminée. Il est à noter qu'avant leur embauche, plus de 40 % des candidats étaient demandeurs d'emploi ; 16,9 % des personnes recrutées n'avaient aucune expérience professionnelle alors que les personnes ayant déjà travaillé moins de cinq ans représentent 35,9 %. La typologie des postes occupés établit que les embauches concernent en priorité des emplois d'ouvrier qualifié (28,4 %), puis des personnels de services directs aux particuliers (18,6 %), des employés administratifs (12,6 %) ; des employés de commerce (12 %) et enfin des ouvriers non qualifiés (7,2 %). Près de 70 % des personnes embauchées ont moins de 26 ans. Les personnes âgées entre 26 et 35 ans représentent 17,5 % alors que la classe d'âge entre 36 et 50 ans atteint 15,1 % et les plus de 51 ans représentent 3,5 % des embauches. Globalement, ce dispositif a atteint ses objectifs.

Données clés

Auteur : [M. Jean Tiberi](#)

Circonscription : Paris (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 61805

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : Économie, industrie et emploi

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 27 octobre 2009, page 10089

Réponse publiée le : 17 janvier 2012, page 712