

# FICHE N° 1 : PERENNISATION AUPRES DE L'EMPLOYEUR DE L'EMPLOI D'AVENIR

## 1. Les employeurs relevant des fonctions publiques territoriale et hospitalière : possibilités d'intégration du jeune

Les collectivités représentent 26% des employeurs d'emploi d'avenir. Le secteur médico-social représente 8% des employeurs.

Les conditions d'accès à la fonction publique territoriale ou hospitalière après un contrat emploi d'avenir ne dérogent pas aux règles de recrutement de droit commun. Si la collectivité ou l'établissement souhaite recruter le jeune à l'issue de son contrat d'emploi d'avenir, trois possibilités sont ouvertes :

### 1.1 Recrutement direct

Les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers peuvent recruter des jeunes sans concours, comme stagiaires de la fonction publique, dans le premier grade de la catégorie C.

Ce recrutement direct dépend de la possibilité de recrutement des collectivités et établissements concernés.

En application de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984, les travailleurs handicapés peuvent être recrutés à titre dérogatoire directement pour tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à condition de répondre aux conditions de diplômes ou de niveau d'études prévues pour l'accès au concours externe. Le recrutement est effectué sur la base d'un contrat donnant droit à titularisation d'une durée d'un an renouvelable une seule fois, et à l'issue duquel les intéressés peuvent être titularisés s'ils sont jugés professionnellement et médicalement aptes à exercer les fonctions occupées pendant la durée du contrat.

### 1.2 Recrutement par concours

Les bénéficiaires de contrats aidés peuvent passer un concours de la fonction publique territoriale pour accéder au deuxième grade de la catégorie C. Mais la réussite au concours ne leur ouvre pas un droit à un poste dans la fonction publique territoriale, ils seront inscrits sur une liste d'aptitude.

Les collectivités peuvent proposer au jeune en emploi d'avenir une préparation au concours pendant son contrat.

### 1.3 Recrutement à l'issue du PACTE (contrat en alternance)

Les collectivités territoriales, l'Etat et les établissements publics, en application de la circulaire du 14 septembre 2005, peuvent recruter dans le cadre du parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat (PACTE). Ce contrat en alternance est un pré-recrutement offert aux

jeunes en difficulté pour accéder à un emploi public de catégorie C. Ses bénéficiaires peuvent être titularisés au terme d'un engagement de professionnalisation d'un à deux ans alternant formation et activité.

Ce dispositif cible les jeunes de 16 à 25 ans révolus, peu ou pas qualifiés et prioritairement les jeunes des zones en difficulté (ZRR, Quartiers prioritaires de la politique de la Ville).

Le jeune signe un **contrat de droit public à temps plein, de 12 à 24 mois**, avec une période d'essai de 2 mois. La durée du contrat est fixée en fonction des exigences inhérentes à la qualification visée et du parcours de professionnalisation envisagé.

Un mois au plus avant le terme du contrat, l'aptitude professionnelle du bénéficiaire du contrat est examinée par une commission de titularisation. En cas d'accord, l'agent est affecté dans l'emploi qu'il occupait en tant que bénéficiaire du PACTE. Sa titularisation est subordonnée à l'engagement d'accomplir une période de services effectifs dans la collectivité ou l'établissement public ayant procédé au recrutement. Si l'examen révèle des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat prend fin.

La rémunération brute mensuelle minimum ne peut être inférieure à :

- 55 % du minimum de traitement de la fonction publique si l'agent a moins de 21 ans ;
- 70 % si l'agent a plus de 21 ans (ou à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son 21<sup>e</sup> anniversaire).

Le contrat comporte une formation en centre au moins égale à 20 % de la durée du contrat dont l'objet est l'acquisition d'une qualification ou, le cas échéant, d'un titre à finalité professionnelle ou un diplôme.

## 2. Le maintien en emploi chez les employeurs de droit privé

Le secteur associatif représente 32% des employeurs, et les employeurs privés 23% (68% des embauches dans le privé sont réalisées en CDI).

Ils sont éligibles à la nouvelle aide à l'embauche dans les PME (cf. fiche 2).

Hormis une priorité à l'embauche pendant un an, le recrutement des jeunes à l'issue de l'emploi d'avenir est soumis aux règles de droit commun du code du travail.

Concernant le secteur associatif, une articulation entre les opérateurs et les dispositifs locaux d'accompagnement (DLA) est souhaitable afin d'envisager toutes les possibilités de maintien du jeune au sein de la structure. L'implication du réseau a été engagée au niveau national et doit être relayée au niveau territorial.

### 2.1 La priorité à l'embauche

Si le maintien chez l'employeur n'est pas possible, le salarié en emploi d'avenir en contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai d'un an à compter du terme de son contrat (7<sup>e</sup> alinéa de l'article L. 5134-115 du code du travail). L'employeur doit l'informer de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences.

Les Missions locales et les Cap emploi doivent assurer une veille, en lien avec Pôle emploi, pour repérer les offres d'emploi publiées par les anciens employeurs de jeunes en emplois d'avenir, en

mobilisant les outils mentionnés dans la note introductive. Si ces offres correspondent au profil des jeunes précédemment embauchés, la Mission locale ou le Cap emploi reprend contact avec l'employeur pour étudier la possibilité d'un recrutement dans le cadre de la priorité d'embauche.

#### La prolongation du parcours d'insertion

A titre dérogatoire, et si en dépit des solutions existantes, le jeune rencontre des difficultés exceptionnelles et est sans perspective d'emploi ou de formation, une poursuite du parcours en CUI-CAE chez le même employeur peut être envisagée, sur la base de la même durée hebdomadaire qu'en emploi d'avenir avec un taux de prise en charge qui peut être moindre compte tenu de l'expérience acquise par les jeunes au cours de leur emploi d'avenir. Il s'agit d'une décision individuelle de dérogation signée par la DIRECCTE.

L'employeur doit dans ce cas établir avec le prescripteur un plan de pérennisation de l'emploi ou de qualification du salarié. La durée totale cumulée de l'emploi d'avenir et du CAE ne pourra excéder quatre années, sauf si des actions de formation qualifiante justifient la mise en place d'une durée de parcours plus longue. Si les engagements pris à la conclusion de l'emploi d'avenir n'ont pas été respectés par l'employeur, notamment en matière de formation, la poursuite du parcours du jeune chez le même employeur sous la forme d'un CAE doit être exclue.

