

# **PACTE POUR L'EMPLOI**

Entre L'ETAT, représenté par Pierre-René LEMAS, Préfet de Corse, Préfet de la Corse-Du-Sud,

Et le DEPARTEMENT DE LA CORSE DU SUD, représenté par Roland FRANCISCI, Président du Conseil Général de la Corse-Du-Sud, agissant en vertu de la délibération n° 2005-303 du 23 juin 2005.

**PACTE ENTRE LE SERVICE PUBLIC  
POUR L'EMPLOI DEPARTEMENTAL (SPED)  
ET LE CONSEIL GENERAL  
POUR L'EMPLOI EN CORSE-DU-SUD**

La loi n° 2003-487 du 18 décembre 2003 portant décentralisation a confié au Conseil Général, la compétence pleine et entière en matière d'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires du RMI, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Si l'Etat conserve une compétence générale dans la conduite de la politique de l'emploi, notamment à travers le SPED, la loi incite les différents acteurs des politiques d'emploi et d'insertion professionnelle à travailler en concertation pour favoriser le retour vers l'emploi durable des publics les plus en difficulté.

La loi de programmation pour la cohésion sociale, dans son volet emploi, donne une nouvelle impulsion à ces politiques et à ces partenariats.

En Corse du Sud, le partenariat est engagé de longue date. En particulier les travaux menés au sein des équipes locales du SPE et des Commissions Locales d'Insertion (CLI) ont permis d'élaborer des diagnostics et des plans d'actions partagés.

Au 31 mars 2005, la Corse du Sud comptait 4 864 demandeurs d'emploi de catégorie 1 (à la recherche d'un emploi à temps plein), 765 de catégorie 2 (à la recherche d'un temps partiel) et 278 de catégorie 6 (à la recherche d'un temps plein, mais ayant aussi une activité de plus de 78 heures).

De mars 2004 à mars 2005, le nombre de demandeurs d'emploi catégorie 1 a diminué de 1,8 %, et le taux de chômage s'établissait à 10,5 % au 31 décembre 2004 (10,7 % pour la région et 9,9 % au plan national).

La part des femmes en tant que demandeurs d'emploi de catégorie 1 est de 52,2 % (47,5 % au plan national), celle des jeunes de moins de 25 ans s'établit à 15,2 % (16,7 % au plan national) et celle de plus de 50 ans à 14,6 % (15,2 % au plan national).

1078 personnes sont au chômage depuis plus d'un an (+17,9 % en un an) et 325 depuis plus de 2 ans (+ 14 % en un an).

Au 31 mars 2005, le nombre de bénéficiaires des minima sociaux est le suivant :

- ☞ RMI : 2415, dont 450 inscrits à l'ANPE
- ☞ ASS : 370
- ☞ API : 313 (au 31/12/2004).

En conséquence, la présente convention se fixe pour objectifs de favoriser la réinsertion professionnelle et l'accès à l'emploi durable des personnes actuellement les plus éloignées de l'emploi :

- ☞ en mettant en œuvre des moyens d'accompagnement et de suivi individualisés pour ces personnes,
- ☞ en favorisant la coordination entre acteurs de l'emploi, de l'insertion sociale et professionnelle et de la formation,
- ☞ en développant l'offre d'insertion,
- ☞ en favorisant l'orientation des personnes sans emploi vers les secteurs porteurs d'emploi.

Ces objectifs se déclinent notamment à travers la mise en œuvre des nouveaux contrats aidés issus de la loi de programmation pour la cohésion sociale.

## **I - DISPOSITIFS EN FAVEUR DES BENEFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX : CONTRAT D'AVENIR ET CONTRAT D'INSERTION –REVENU MINIMUM D'ACTIVITE (CI-RMA)**

### I-1 OBJECTIFS QUANTITATIFS.

Le Conseil Général et le SPED se fixent conjointement pour objectif de signer **700 contrats d'avenir** ou **CIRMA avant le 31 décembre 2007**. Ces 700 contrats se répartissent comme suit :

- ☞ 500 contrats pour les bénéficiaires du RMI et leurs ayants-droit
- ☞ 200 contrats pour les bénéficiaires de l'ASS et de l'API

Dans la limite de l'enveloppe ci-dessus, l'Etat s'engage à verser l'aide dégressive visée au I-4 pour l'ensemble des contrats d'avenir, qui seront signés par le seul prescripteur avec le salarié et l'employeur.

### I-2 BENEFICIAIRES ET CARACTERISTIQUES DU CONTRAT D'AVENIR ET DU CI-RMA

Les bénéficiaires du RMI et leurs ayants-droit, les bénéficiaires de l'ASS et de l'API, peuvent conclure un contrat d'avenir ou un CI-RMA.

☞ Le **contrat d'avenir** est conclu avec les employeurs du **secteur non-marchand** (collectivités territoriales ou établissement public de coopération intercommunale, personnes morales de droit public ou chargées de la gestion d'un service public, organismes de droit privé à but non lucratif, atelier et chantiers d'insertion).

C'est un contrat de travail à durée déterminée de 26 heures par semaine. Il est conclu pour une période de 6 à 24 mois, le cas échéant portée à 36 mois voire 60 mois pour les plus de 50 ans.

☞ Le **CI-RMA** est conclu avec les employeurs du **secteur marchand**.

C'est un contrat de droit privé à durée déterminée conclu pour une durée minimum de 6 mois.

Le SPED et le Conseil Général décident de le réserver principalement à des emplois à plein temps (35 heures par semaine), sous réserve de l'appréciation du prescripteur, notamment pour les professions recourant habituellement au temps partiel ou pour les travailleurs handicapés.

En cas de conclusion d'un contrat à temps partiel, la durée hebdomadaire du travail sera d'au moins 26 heures.

En outre, le CI-RMA est réservé aux entreprises à jour de leurs cotisations et contributions sociales et n'ayant pas procédé à un licenciement économique dans les 6 derniers mois.

### I-3 PRESCRIPTION DU CONTRAT D'AVENIR ET DU CI-RMA

☞ Dans un souci d'équité, afin de permettre la mise en œuvre du contrat d'avenir sur l'ensemble du département à l'égard de l'ensemble des bénéficiaires potentiels, le Conseil Général s'engage à prescrire le contrat non seulement pour les bénéficiaires du RMI et leurs ayants-droit, mais aussi pour les bénéficiaires de l'ASS et de l'API.

Toutefois, pour les bénéficiaires de l'ASS et de l'API, il donne délégation générale à l'ANPE, pour l'ensemble des actions se rattachant à la prescription du contrat, notamment l'orientation, l'accompagnement, la formation, le suivi et la signature du contrat.

☞ Concernant le CI-RMA, le Conseil Général et l'ANPE prescrivent la mesure respectivement pour les bénéficiaires du RMI et leurs ayants-droit, d'une part et pour les bénéficiaires de l'ASS et de l'API d'autre part.

### I-4 DISPOSITIF D'AIDE AFFERANT AU CONTRAT D'AVENIR

L'employeur bénéficiaire du contrat d'avenir reçoit pendant toute la durée du contrat les aides suivantes.

#### *Pour tous les employeurs signataires d'un contrat d'avenir*

☞ Une aide forfaitaire à l'embauche équivalente au minimum social dont le montant est fixé chaque année par décret. Au 31 mai 2005, ce montant est fixé à **425,40 €** par mois. Cette aide est versée par le Conseil Général pour les Rmistes ou leurs ayants-droit, par l'Etat pour les bénéficiaires de l'ASS ou de l'API, selon les modalités fixées par la loi du 18 janvier 2005.

☞ Une aide dégressive calculée sur la différence entre le coût salarial pour l'employeur et le montant de l'aide forfaitaire à l'embauche ci-dessus décrite (75 %, 50 % et 25 % de la 1<sup>ière</sup> à la 3<sup>ième</sup> année et au delà). Pour les chantiers d'insertion, l'aide est fixée à 90 % la première année (sauf très rare exception, une personne ne reste pas plus d'un an sur un même chantier d'insertion). Cette aide est versée par l'Etat, selon les modalités fixées par la loi du 18 janvier 2005.

#### *Pour les seuls employeurs ayant conclu un contrat avec un Rmiste ou ayant droit*

☞ Une aide complémentaire dégressive permettant de maintenir le taux de prise en charge par l'Etat au niveau des 75 % de la première année (soit un complément de 0 %, 25 % et 50 % de la 1<sup>ière</sup> à la 3<sup>ième</sup> année et au delà).

Lorsque l'employeur est un chantier d'insertion, l'aide permet de porter la prise en charge à 95 % la première année, soit un complément de 5 % additionnel à l'aide de l'Etat. Cette aide est versée par le Conseil Général, selon les modalités qu'il déterminera.

### I-5 DISPOSITIF D'AIDE AFFERENT AU CIRMA

L'employeur bénéficiaire du CIRMA perçoit une aide forfaitaire à l'embauche équivalente au minimum social dont le montant est fixé chaque année par décret. Au 31 mai 2005, ce montant est fixé à **425,40 €**

Cette aide est versée par le Conseil Général pour les bénéficiaires du RMI ou leurs ayants-droit, par l'Etat pour les bénéficiaires de l'ASS ou de l'API, selon les modalités fixées par la loi du 18 janvier 2005.

Le Conseil Général complète cette aide forfaitaire pour les seuls bénéficiaires du RMI ou leurs ayants-droit par la prise en charge de 35 % de la différence entre le coût salarial pour l'employeur et le montant de l'aide forfaitaire à l'embauche ci-dessus décrite.

Sauf situation particulière dont l'appréciation relève du prescripteur, le CIRMA est conclu pour une période de 6 mois non renouvelable, qui permet à l'employeur comme au salarié d'apprécier l'opportunité de poursuivre la relation de travail.

Toutefois, dans un souci de favoriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires du RMI ou leurs ayants-droit, le Conseil Général peut continuer à verser une aide d'un montant équivalent au minimum social et à l'aide différentielle de 35 %, lorsque la relation contractuelle se poursuit par un CDI de droit commun ou un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, et ce pour deux périodes de 6 mois maximum.

## **II - DISPOSITIFS EN FAVEUR DES PERSONNES EN DIFFICULTE D'INSERTION PROFESSIONNELLE : CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CIE) ET CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)**

Le SPED mobilise les moyens de l'enveloppe unique régionale pour l'insertion professionnelle des chômeurs longue durée (CLD), soit les chômeurs de plus d'un an.

Si cette enveloppe n'a pas vocation à être mobilisée pour les bénéficiaires des minima sociaux, elle peut toutefois l'être, en fonction des situations particulières, notamment pour les personnes n'ayant pas les 6 mois requis dans le dispositif pour accéder au contrat d'avenir ou au CI-RMA.

L'action du SPED doit notamment permettre d'éviter le basculement de ces personnes vers des situations d'exclusion durable et les minima sociaux.

Le prescripteur de ces contrats est l'ANPE.

**Dans le secteur marchand**, le SPED a décidé de réserver le contrat initiative emploi aux contrats à durée indéterminée et à temps plein (35 heures), sauf, selon l'appréciation du prescripteur, pour les travailleurs handicapés.

L'ANPE apprécie l'opportunité de conclure un contrat initiative emploi avec une entreprise notamment au regard du nombre de contrats aidés conclus les années précédentes et de leur pérennisation.

En outre, le contrat initiative emploi est réservé aux entreprises à jour de leurs cotisations et contributions sociales et n'ayant pas procédé à un licenciement économique dans les 6 derniers mois.

**Dans le secteur non marchand**, le contrat d'accompagnement dans l'emploi est un contrat à durée déterminée à temps partiel. Le SPED a décidé de fixer une durée minimale hebdomadaire de 26 heures.

L'enveloppe unique régionale est utilisée conformément à l'arrêté préfectoral n° 05-0357 du 16 juin 2005 comme suit.

La prise en charge se fait sur la base du salaire mensuel brut. Le prescripteur peut augmenter les taux ci-dessus (sauf pour les ateliers et chantiers d'insertion) de 5 % selon les difficultés d'insertion de la personne et les efforts d'accompagnement ou de formation mis en œuvre par l'employeur bénéficiaire.

<b>SECTEUR MARCHAND (CIE)</b>		<b>SECTEUR NON MARCHAND (CAE)</b>	
Publics bénéficiaires	Taux de prise en charge	Publics bénéficiaires	Taux de prise en charge
CLD ou travailleurs handicapés (TH)	20 %	CLD ou travailleurs handicapés (TH)	60 %
Femmes seules CLD Jeunes sans qualification CLD CLD et TH CLD + de 2 ans	35 %	Femmes seules CLD Jeunes sans qualification CLD CLD et TH CLD + de 2 ans	90 %
		Ateliers et chantiers d'insertion	95 %

### **III - DISPOSITIF VISANT A PERENNISER LA SITUATION D'EMPLOI DES PERSONNES BENEFICIAIRES D'UN CONTRAT D'AVENIR ET D'UN CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (SECTEUR NON MARCHAND)**

#### **III-1 ACCOMPAGNEMENT**

Le SPED utilise les moyens d'accompagnement de l'ANPE et la plate-forme de professionnalisation décrite ci-dessous.

Pour les Rmistes et leurs ayants-droit, le référent nommé par le Conseil Général assumera l'accompagnement des bénéficiaires du contrat d'avenir.

#### **III-2 FORMATION**

Le retour à l'emploi durable des salariés bénéficiaires d'un contrat d'avenir nécessite dans la majorité des cas, une formation permettant soit une professionnalisation sur l'emploi occupé, soit, si l'employeur n'envisage pas la pérennisation, l'acquisition de compétences nécessaires pour trouver un emploi sur le marché du travail à l'issue du contrat d'avenir.

C'est pourquoi l'Etat et le Conseil Général ont décidé de mutualiser leurs moyens financiers avec d'autres acteurs de l'insertion et de la formation professionnelle, afin de confier à un opérateur extérieur dans le cadre d'une **plate-forme de professionnalisation**, les missions suivantes :

- ☞ établissement d'un plan de formation avant signature de tout contrat d'avenir,
- ☞ mise en œuvre, suivi et financement de la formation prévue.

#### **III-3 PRIME A L'EMPLOYEUR (CONTRAT D'AVENIR)**

En cas d'embauche en contrat à durée indéterminée d'un salarié en contrat d'avenir, une aide forfaitaire de 1500 € est versée par l'Etat, si l'embauche intervient avant la fin du contrat d'avenir et que le salarié a au moins 6 mois de présence effective chez l'employeur.

#### **III-4 APPUI AUX ASSOCIATIONS POUR PERENNISER LEUR ACTIVITE**

Sous l'impulsion et le financement de l'Etat et de la Caisse des Dépôts et Consignations un Dispositif Local d'Accompagnement (D.L.A.) a été créé en Corse du Sud en 2004. Le Conseil

Général est membre du comité de pilotage du D.L.A. et participera au financement du dispositif à partir de 2005.

Le D.L.A. vise à fournir un appui technique aux employeurs du secteur non marchand en vue de pérenniser et développer leurs activités et leurs emplois.

En tant que de besoin, les employeurs bénéficiant d'un contrat d'avenir seront orientés vers le D.L.A. par le prescripteur du contrat ou par la plate-forme de professionnalisation en vue de trouver des solutions de développement permettant la pérennisation de l'emploi.

Le SPED et le Conseil Général conviennent de la nécessité de rechercher de nouveaux financements pour le DLA en vue d'accroître ses capacités d'intervention sur le département.

#### **IV – DISPOSITIF VISANT A PERENNISER LA SITUATION D'EMPLOI DES PERSONNES BENEFICIAIRES D'UN CI-RMA OU D'UN CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (SECTEUR MARCHAND).**

##### IV-1 ACCOMPAGNEMENT

Le SPED utilise les moyens d'accompagnement de l'ANPE.

Pour les Rmistes et leurs ayants-droit, le Conseil Général désigne un référent pour chaque bénéficiaire du CI-RMA.

##### IV-2 FORMATION

Le SPED et le Conseil Général œuvrent conjointement pour mobiliser les fonds de la formation professionnelle des entreprises et des organismes collecteurs en vue d'établir un parcours qualifiant pour la personne en CI-RMA.

Ils s'attachent conjointement à harmoniser leurs actions avec celles de la Collectivité Territoriale Corse et de l'ASSEDIC, acteur majeur de la formation professionnelle en région.

Ils conviennent également d'utiliser les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (G.E.I.Q.), en vue de favoriser un parcours de qualification pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, dans la lignée des actions déjà menées en 2004.

##### IV-3 PRIME A L'EMPLOYEUR (CI-RMA)

Pour les bénéficiaires du RMI ou leurs ayant droits en CI-RMA, en cas d'embauche par l'employeur en contrat à durée indéterminée, une prime forfaitaire de 1500 € est versée par le Conseil Général.

Si l'employeur continue de percevoir l'aide mensuelle prévue au point I-5, cette prime forfaitaire est versée lorsque le Conseil Général cesse de verser l'aide mensuelle.

#### **V – DEVELOPPEMENT DES SECTEURS PORTEURS D'EMPLOI**

Dans le secteur marchand, plusieurs branches d'activités connaissent des difficultés de recrutement, ce qui nuit au développement économique, et des entreprises et du département. Les principaux secteurs concernés sont le bâtiment et les travaux publics, l'hôtellerie-restauration et l'agriculture.

Conscients de ces difficultés, le SPED et les branches professionnelles ont mené plusieurs actions en vue de favoriser l'orientation des demandeurs d'emploi et des jeunes vers ces métiers, notamment dans le cadre du plan « 100 000 offres d'emplois non satisfaites ».

Ces actions sont appelées à se poursuivre particulièrement en vue :

- ☞ de mieux faire connaître aux élèves des collèges et lycées les métiers porteurs d'emploi dans le département, en partenariat avec l'Education Nationale et les branches professionnelles;
- ☞ d'améliorer la qualité des emplois et des conditions de travail dans les secteurs qui connaissent de fortes difficultés de recrutement, en liaison avec les partenaires sociaux.

Le Conseil Général de par sa volonté de participer au développement économique des secteurs porteurs d'emploi et d'encourager les bénéficiaires du RMI et leurs ayants-droit à se tourner vers ces secteurs, souhaite s'associer aux efforts du SPED et des partenaires sociaux.

A cet effet, il met en place, à titre expérimental en 2005, une prime dite de « reconversion professionnelle » de 2000 €, pour les personnes en recherche d'emploi qui acceptent une reconversion (changement de secteur professionnel, ou d'orientation par rapport au diplôme initial, ou à l'expérience professionnelle antérieure).

Chaque année, en concertation avec le SPED, le Conseil Général arrêtera les secteurs professionnels ou métiers concernés par cette prime.

Pour 2005, il s'agit :

- ☞ du secteur de l'hôtellerie-restauration,
- ☞ du secteur du bâtiment et travaux publics,
- ☞ du secteur de l'agriculture,
- ☞ du secteur des services aux personnes.

La prime de 2000 € est octroyée au salarié dans le cas d'une embauche en contrat à durée indéterminée, en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation. Elle est versée en 2 fois :

- ☞ 1000 €trois mois après la signature du contrat,
- ☞ 1000 €après douze mois de contrat.

Pour la période 2005-2006, une enveloppe est ouverte pour le versement d'environ 50 primes.

## **VI – AXES PRINCIPAUX DE COOPERATION ENTRE LE SPED ET LE CONSEIL GENERAL**

### VI-1 DIAGNOSTIC PARTAGE

Sur les 2 bassins d'emploi du département, les équipes locales du SPE, associant le Conseil Général, établissent un diagnostic local de la situation de l'emploi concernant tous les publics, y compris les bénéficiaires du RMI.

Ces diagnostics locaux permettent l'élaboration du plan d'action du SPED, mais participent aussi au montage des Plans Locaux d'Insertion et du Dispositif Départemental d'Insertion du Conseil Général.

## VI-2 MAISON DE L'EMPLOI

Le SPED et le Conseil Général conviennent d'examiner avec attention tout projet visant à instaurer des modalités concertées de mise en œuvre de la politique d'insertion professionnelle et de suivi des publics en difficulté.

A ce titre, le Conseil Général examinera les projets de maison de l'emploi qui lui seront présentés par ces promoteurs, en vue de déterminer les modalités de sa participation financière ou logistique.

## VI-3 JEUNES DE MOINS DE 26 ANS

L'Etat met en œuvre une politique spécifique à destination des publics jeunes peu qualifiés, principalement à travers le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS), dont la mise en œuvre est confiée aux Missions Locales.

Le Conseil Général et le SPED, et plus particulièrement les Missions Locales, mettront en place les outils d'information nécessaires à la promotion de ce contrat chez les jeunes ayants-droit du RMI.

## VI-4 TRAVAILLEURS HANDICAPES

L'insertion professionnelle des personnes handicapées est une priorité, tant pour le SPE que pour le Conseil Général, qui est appelé, à partir de 2006, à assurer plus de responsabilité dans la politique du handicap (en outre plus de 10 % des bénéficiaires du RMI inscrits comme demandeurs d'emploi sont des travailleurs handicapés).

Les difficultés accrues de ces publics dans la perspective de leur insertion professionnelle rendent souvent nécessaire l'élaboration d'outils spécifiques d'accueil, d'orientation et d'insertion, notamment de parcours insertionnels.

Afin de définir des parcours d'insertion adaptés aux besoins des travailleurs handicapés, le SPED et le Conseil Général collaborent pour la construction et, le cas échéant, le financement d'outils d'insertion de travailleurs handicapés.

## VI-5 DEVELOPPEMENT DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE (IAE).

Le SPED et le Conseil Général conviennent de la nécessité de promouvoir une offre d'insertion par l'activité économique permettant de construire des parcours homogènes vers l'emploi sur l'ensemble du département.

Pour ce faire, l'Etat dispose de moyens financiers renforcés dans le cadre du plan de cohésion sociale.

Sur ce domaine, le Conseil Général poursuivra ses efforts en mobilisant les moyens financiers nécessaires.

L'Etat et le Conseil Général, en collaboration avec les autres partenaires investis dans le développement de l'IAE, coordonneront leurs politiques d'intervention, en s'informant mutuellement des projets en cours d'instruction, notamment en vue d'optimiser les financements.

Pour les chantiers d'insertion, les politiques de mise en œuvre du contrat d'accompagnement dans l'emploi et du contrat d'avenir devront permettre d'homogénéiser au mieux les statuts, les conditions d'emploi et de créer une dynamique de parcours et de développement.

## **VII – PILOTAGE, SUIVI ET PROMOTION DE LA CONVENTION**

Le pilotage et le suivi de l'ensemble de la présente convention sont confiés à la commission de pilotage du contrat d'avenir prévu dans la loi de cohésion sociale.

Cette commission sera placée sous la coprésidence du Président du Conseil Général et du représentant de l'Etat.

Elle est composée de représentants du Conseil Général, de l'Etat, des communes ou EPCI ayant signé une convention d'objectif de contrat d'avenir, de représentants du SPE (ANPE, AFPA, ASSEDIC), ainsi que des représentants des réseaux d'insertion (missions locales, PLIE, structures d'insertion ...).

Cette commission aura pour mission :

- ☞ d'assurer la promotion des dispositifs prévus dans la présente convention,
- ☞ de collecter les informations relatives aux bénéficiaires des mesures prévues à la présente convention,
- ☞ d'envisager et développer les partenariats nécessaires à la mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle,
- ☞ de s'assurer de la réalité du suivi des personnes en contrats aidés,
- ☞ de mettre en place les tableaux de bord utiles au suivi de la bonne réalisation de la présente convention et faire connaître ces résultats,
- ☞ d'évaluer l'efficacité de la présente convention.

Dès signature de la convention, des réunions conjointes d'information seront organisées par l'Etat et le Conseil Général, au plan local et par secteur d'activité.

A cet effet, des documents communs de communication et d'information seront élaborés pour présenter les principaux dispositifs du pacte.

**Fait à Ajaccio, le 27 juin 2005.**

**Le Président du Conseil Général  
de Corse du Sud**

**Pour le Préfet,  
Le Secrétaire Général**

**Roland FRANCISCI**

**Arnaud COCHET**