

LES CONTRATS D'INSERTION DANS L'EMPLOI ET LE SERVICE CIVIQUE

PANORAMA DES PRINCIPALES DISPOSITIONS

QUEL CONTRAT	CONTRAT PACTE	CONTRAT PRAB	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT PEC	ENGAGEMENT DE SERVICE CIVIQUE
1. OBJECTIFS DU DISPOSITIF ?	Recruter par contrat des bénéficiaires sur des emplois de catégorie C afin de leur permettre d'acquérir, par une formation en alternance avec leur activité professionnelle, une qualification en rapport avec l'emploi occupé et sur lesquels ils ont vocation à être recrutés.	Recruter par contrat, à titre expérimental, sur des emplois permanents de catégorie A ou B des personnes sans emploi afin de leur permettre, par une formation en alternance, de se présenter aux concours de la fonction publique territoriale.	Recruter par contrat, des apprentis sur des emplois de catégories A, B ou C afin de leur permettre d'acquérir une formation générale et théorique en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.	Recruter par un contrat qui facilite, grâce à une aide financière pour l'employeur public, l'accès durable à l'emploi de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'insertion.	Recruter par engagement sur une mission d'intérêt général en vue de renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale, et conforter l'apprentissage de la citoyenneté et développer un projet personnel.
 2. QUELS BENEFICIAIRES ?	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes de 16 à 28 ans révolus, sans diplôme ou qualification professionnelle reconnue ou ayant un niveau de diplôme inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel (soit sans baccalauréat). - Personnes de 45 ans et plus en situation de chômage de longue durée, bénéficiaires du RSA ou de l'ASS ou de l'AAH. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes sans emploi âgées de 28 ans au plus. - Personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus, bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ; <p>Sont exclues du contrat les personnes ayant déjà la qualité d'agent public.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes âgés de 16 à 30 ans révolus au début du contrat, en Occitanie. <p>Pas de limite d'âge supérieure pour les personnes RQTH.</p>	<p>Toute personne, quel que soit son âge, sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, avec une attention particulière portée aux travailleurs handicapés et aux résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes de 16 et 25 ans à la date de début de la mission, jusqu'à 30 ans pour jeunes en situation de handicap, avec autorisation des parents pour les mineurs. <p>Pas de condition de diplôme ni d'expérience professionnelle.</p>
 3. QUELLE REMUNERATION ?	Rémunération brute mensuelle calculée sur la base du traitement minimal de la FP . Pour les - de 21 ans : la rémunération ne peut être inférieure à 55% de l'IM 309 Pour les + de 21 ans : la rémunération ne peut être inférieure à 70% de l'IM 309.	Rémunération correspondant à celle au 1 ^{er} échelon du grade visé pour la préparation au concours. IR, SFT et possibilité de RI si la délibération de la SPT le prévoit.	Rémunération de l'apprenti calculée en pourcentage du SMIC qui varie en fonction de son âge, de l'ancienneté du contrat (1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} année d'études) et du niveau de formation préparé . Un apprenti peut percevoir, selon sa situation une rémunération allant de 25% à 98% du SMIC. Dans la fonction publique, la rémunération est majorée de 10 points du SMIC pour diplômés de Niv. IV pour la pré L'apprenti ne peut pas percevoir le régime indemnitaire mis en place dans la collectivité.	La rémunération est au moins égale au SMIC horaire , rapportée au nombre d'heures de travail effectuées.	<ul style="list-style-type: none"> - 473,04 € d'indemnité, directement versés par l'Etat au volontaire ; - 107,58 € de « prestation » versés par la collectivité, en nature ou en espèces.

 <p>4. QUELLES AIDES POUR L'EMPLOYEUR ?</p>	/	/	<p>Les contrats d'apprentissage sont exonérés des cotisations patronales et salariales (assurances sociales, prestations familiales, CSG, CRDS, taxe d'apprentissage, cotisation salariale à l'IRCANTEC, cotisation assurance chômage si la collectivité adhère à l'UNEDIC).</p>	<p>Exonération des cotisations patronales d'assurance sociale et d'allocations familiales, dans la limite du SMIC.</p> <p>Une aide de l'état de 50 % du SMIC, pour une durée de 9 à 12 mois maximum, plafonnée à une durée hebdomadaire de travail de 20h. Aide majorée de 10% pour bénéficiaires RQTH, ou jeunes issus des quartiers prioritaires ou pour les communes de < 2000 hab. classée en ZRR.</p>	Cf. supra : indemnité versée par l'Etat.
 <p>5. QUELLES AIDES DU FIPHFP POUR L'EMPLOYEUR ?</p>	Autres aides humaines et techniques, matérielles.	Autres aides humaines et techniques, matérielles.	<p>Frais de formation dans la limite d'un plafond de 10 000€ par an.</p> <p>Aide pour rémunération à hauteur de 80% de la rémunération brute et charges patronales, par année d'apprentissage.</p> <p>Prime à l'insertion si titularisation, à l'issue du contrat i 1 600€.</p> <p>Frais de formation individuelle du tuteur spécifique au handicap, plafond de 2 000€ par an et dans la limite de 5 jours. Autres aides humaines et techniques et matérielles.</p>	<p>Une prime d'insertion durable d'un montant forfaitaire de 6 000 € versée en deux fois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 000 € à la signature du contrat d'une durée déterminée (minimum un an) ; - 4 000 € lorsque la titularisation de la personne est prononcée à l'issue de son contrat. <p>Autres aides humaines et techniques, matérielles.</p>	Autres aides humaines et techniques, matérielles.
 <p>6. QUELLE PROCEDURE ?</p>	<p>La procédure de recrutement est organisée par les CDG pour les structures affiliées. Elle associe les organismes qui concourent au service public de l'emploi. Elle comprend 3 phases : publicité, sélections des candidatures et entretiens en vue d'arrêter une liste de bénéficiaires recrutables.</p> <p>La sélection des candidats est effectuée par une commission de sélection, sur la base des aptitudes du candidat et de sa motivation à rejoindre le service public. La commission est composée de représentant du service public de l'emploi, du CDG et de l'employeur.</p> <p>A aptitude égale, la priorité dans le recrutement doit être donnée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux candidats qui résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (décret n° 2014-1750 du 30/12/2014) - aux candidats qui résident dans une zone de revitalisation rurale (arrêté du 16/03/2017) -aux candidats qui résident dans les territoires définis par décret en CE (à venir) dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi. <p>Un tuteur est désigné pour accueillir et guider le candidat dans l'administration d'emploi, lui apporter tout conseil utile pour son activité dans le service et suivre son parcours de formation.</p> <p>Avis du CT et délibération dans tous les cas. DVE /DCE à réaliser. Bilan à présenter au CT pour les 2 dispositifs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Définition du poste o Choix d'une formation adaptée o Désignation d'un maître d'apprentissage ; o Le CT donne son avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis. o Délibération o Inscription de l'apprenti dans un centre de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un diagnostic préalable des besoins du demandeur d'emploi par Pole emploi, Missions locales, Cap Emploi. - Un entretien tripartite préalable à la signature de la convention : Employeurs/demandeur d'emploi / prescripteur pour déterminer les compétences à développer durant le contrat ; - Un entretien de sortie du dispositif dans 3 mois avant le terme du contrat : évaluation des engagements sur des compétences à développer durant le contrat. <p>Les employeurs territoriaux sont invités à faire connaître leurs besoins à Pôle Emploi, Cap Emploi ou la Mission Locale Fournir à cet effet : une fiche de poste.</p> <p>Désignation d'un tuteur</p> <p>Avis du CT et délibération.</p>	<p>L'employeur doit avoir obtenu un agrément de direction départemental de la cohésion sociale (DDCS) ou de la direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS).</p> <p>Un tuteur accompagne le volontaire dans la réalisation de sa mission, rédige le bilan personnalisé de fin de mission. Il bénéficie d'une formation spécifique (agence nationale du service civique).</p> <p>Avis du CT et délibération.</p>	
 <p>7. QUELLE DUREE DU CONTRAT ?</p>	De 12 mois minimum à 24 mois , maximum. Le contrat peut être renouvelé dans la limite d'une année lorsque le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification, le titre ou le diplôme prévu au contrat.	Le contrat est à durée déterminée qui ne peut avoir une durée inférieure à 12 mois, ni supérieure à 24 mois . Ce contrat peut être prolongé d'un an lorsque le candidat a échoué aux épreuves du concours.	Le contrat est à durée déterminée variant de 1 à 3 ans en fonction de la durée du cycle de formation. Possibilités de prolongation notamment en cas d'échec à l'examen, ou lorsque l'apprenti a une RQTH.	Durée de 9 à 12 mois , Renouvellement possible mais pas systématique, ni automatique, selon les besoins du demandeur d'emplois identifiés par le prescripteur.	Durée de 6 à 12 mois . Pas de prolongation possible.

 <p>8. QUEL TEMPS DE TRAVAIL ?</p>	<p>L'agent est soumis à la durée de travail effectif applicable aux agents de la collectivité.</p> <p>L'agent en PACTE ne peut pas effectuer de travaux supplémentaires.</p>	<p>L'agent est soumis à la durée de travail effectif applicable aux agents de la collectivité.</p>	<p>La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.</p> <p>Le temps de travail applicable comprend le temps passé en collectivité et les heures de formation en CFA.</p> <p>Seuls les apprentis de plus de 18 ans peuvent effectuer des heures supplémentaires.</p>	<p>Temps de travail de 20h minimum et jusqu'à 35h (formation et accompagnement inclus).</p>	<p>Au moins 24 heures hebdomadaires, 35h h au maximum.</p> <p>Le volontaire ne peut se voir confier des missions d'administration générale, de direction ou de coordination technique ;</p> <p>Il ne doit pas exercer de tâches administratives et logistiques liées au fonctionnement courant de l'organisme d'accueil.</p>
 <p>9. QUELLE FORMATION ?</p>	<p>La formation, en rapport avec l'emploi occupé pour obtenir soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> o le diplôme ou le titre exigé pour l'accès par voie de concours au cadre d'emploi de l'emploi occupé ; o l'acquisition d'une qualification certifiée, d'un titre ou d'un diplôme de niveau V lorsque l'accès par voie de concours au cadre d'emploi correspondant à l'emploi occupé n'est pas soumis à une condition de titre ou de diplôme. <p>Durée : ne peut être inférieure à 20% de la durée totale du contrat. La formation est dispensée par un organisme habilité à délivrer la qualification, le titre ou le diplôme. Elle peut être complétée par des stages et des actions de formation organisées par le CNFPT.</p> <p>Coût de la formation à la charge de l'employeur.</p>	<p>La formation en alternance avec l'activité professionnelle a pour objet de préparer le candidat aux concours d'accès à la FPT.</p> <p>Durée minimum de 10% à 20 % de la durée totale du contrat et maximum de 25%.</p> <p>La formation peut être assurée par le CNFPT ou suivie dans un organisme qui assure la préparation aux concours et peut également être complétée par l'administration d'emploi. Elle peut également être assurée dans sa totalité par des stages dans le cadre de la formation et des actions de formation organisées par la collectivité ou l'établissement public de recrutement.</p> <p>Coût de la formation à la charge de l'employeur.</p>	<p>L'apprentissage est un dispositif original de formation permettant, tout en travaillant dans une collectivité territoriale, de suivre des cours dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou une section d'apprentissage (université, école d'ingénieurs, lycée...).</p> <p>Le savoir professionnel acquis dans la collectivité est complété par des cours de formation générale et/ou technologique.</p> <p>N'étant pas assujettie à la taxe professionnelle, l'employeur territorial prend en charge les coûts de la formation en CFA (à obtenir en amont de la signature du contrat d'apprentissage).</p>	<p>La formation au bénéfice des agents en CAE est obligatoire. Pendant la durée du contrat l'employeur s'engage à mettre en œuvre les actions prévues dans la demande d'aide (formation, accompagnement, validation des acquis de l'expérience...) favorisant l'accès rapide à un emploi durable.</p> <p>Coût de la formation à la charge de l'employeur.</p>	<p>Comprend obligatoirement deux volets:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un volet «théorique» organisé par la collectivité d'accueil ou par un partenaire extérieur pour sensibiliser les volontaires aux enjeux de la citoyenneté et choisis parmi les thèmes du référentiel défini par l'Agence du Service Civique ; - un volet «pratique» sous la forme d'une formation aux premiers secours de niveau 1(PSC1) prise en charge financièrement par l'Agence du Service Civique.
 <p>10. L'INFO EN PLUS</p>	<p>Ce contrat de droit public a pour vocation de permettre le recrutement sur des emplois permanents vacants des cadres d'emploi de la catégorie C en vue de leur titularisation.</p> <p>Le Pacte est pris en compte dans l'effectif total servant de base à la déclaration annuelle d'emploi de travailleurs handicapés.</p>	<p>Les bénéficiaires sont recrutés en qualité d'agents publics contractuels.</p>	<p>L'apprenti bénéficiaire d'une RQTH est exclu de l'effectif pour le calcul du taux de 6% mais est comptabilisé parmi les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.</p>	<p>Les engagements de l'employeur sont consignés en annexe au Cerfa 14008 *01 complété lors de la signature.</p>	<p>La gestion dématérialisée des contrats s'opère via la plateforme ELISA.</p> <p>Un site dédié au service civique pour l'ensemble des informations utiles à l'employeur: https://www.service-civique.gouv.fr</p>
 <p>CONTRATS</p> <p>11. NATURE DU CONTRAT</p>	<p>Contrat de droit public soumis au statut de la Fonction Publique Territoriale.</p>	<p>Contrat de droit public soumis au statut de la Fonction Publique Territoriale.</p>	<p>Contrat de droit privé soumis aux dispositions du Code du travail.</p>	<p>Contrat de droit privé soumis aux dispositions du Code du travail.</p>	<p>Régi par le code du service national et notamment son art L 120-3.</p>