

Point de situation sur le dispositif des contrats aidés

Réunion de travail avec les organisation syndicales

4 décembre 2018



Évolution des effectifs

Au 1^{er} janvier 2018

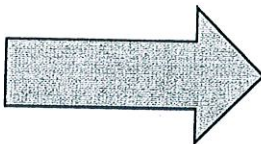
1 010 salariés en CUI-CAE
358 salariés en emploi avenir

Aujourd'hui

410 salariés en CUI-CAE
229 salariés en emploi avenir

Une réorientation de l'offre de formation pour préparer les salariés aux dispositifs d'accès à l'emploi public

332 salariés ont suivi une préparation aux écrits et 244 salariés admissibles une préparation aux épreuves orales



200 salariés ont trouvé un emploi pérenne, dont 162 à la Ville de Paris grâce aux RSC et concours permettant l'accès aux emplois public

Un taux de sorties positives maintenu à hauteur de 30 %

450 salariés ont quitté le dispositif des contrats aidés à l'échéance normale de leur contrat (1 an renouvelable une seule fois) et poursuivent leurs démarches d'insertion professionnelle en lien avec les prescripteurs de l'Etat (Pôle Emploi, Mission Locale de Paris, Capemploi)

80 salariés ont quitté le dispositif des contrats aidés de façon prématurée (licenciements, choix personnels, retraite...)



Quel cadre réglementaire et budgétaire ?

- Des renouvellements de contrats selon des critères d'éligibilité restreints (bénéficiaires du RSA ou de l'ASS lors de l'embauche, bénéficiaires RQTH, personnes issues d'un quartier politique de la Ville, + de 50 ans)
- Des renouvellements ni automatiques ni prioritaires pour les services de l'Etat dans le cadre du PEC
- Une étude au cas par cas en lien avec Pôle Emploi pour déterminer la pertinence de chaque renouvellement au regard du projet d'insertion professionnelle du salarié

Rappel : pas de renouvellement possible pour les salariés en emploi avenir qui ont bénéficié d'un contrat de 3 ans à l'embauche

Avant la mise en œuvre effective du PEC, près de 200 renouvellements de contrats CUI-CAE ont été réalisés entre janvier et mai 2018

Dans le cadre de la mise en œuvre du PEC et sans pouvoir déterminer les marges possibles en termes de financement, la Ville de Paris a demandé à Pôle Emploi un examen bienveillant pour les publics fragiles (seniors et salariés RQTH) afin de les prolonger sur une durée de 6 mois en 2018.



+ de 400 renouvellements PEC signés entre juin et décembre 2018



Aujourd'hui, des profils de salariés très diversifiés qui nécessitent un accompagnement différencié

Les 229 salariés en emplois avenir (- de 25 ans sur des contrats de 3 ans prenant fin en 2019 et 2020) doivent être encouragés à passer les RSC et concours de la Ville. Au-delà, les salariés sortants doivent pouvoir faire l'objet d'un suivi d'orientation plus individualisé par la Mission Locale de Paris.

150 salariés CUI-CAE sont âgés de + de 58 ans (dont 40 d'entre eux bénéficient également d'une RQTH)

100 salariés CUI-CAE disposent d'une RQTH (dont la moitié dans la filière administrative)



Pour les salariés qui vont être amenés à quitter le dispositif des contrats aidés et qui sont considérés comme en capacité de se réinsérer professionnellement :

3 éléments seront rappelés à chaque salarié :

1. Votre contrat n'a pas vocation à être renouvelé car le nouveau dispositif du PEC n'a pas pour finalité de maintenir des salariés dans l'emploi précaire. Le contrat aidé n'a pas pour but de se prolonger sous une autre forme chez l'employeur. C'est un contrat tremplin qui permet d'acquérir une 1^{ère} expérience et des formations pour être mieux armé sur le marché du travail.
2. La DRH vous communique régulièrement les ouvertures de RSC/concours/PACTE afin que vous puissiez vous inscrire car c'est le seul moyen d'accéder à l'emploi durable à la Ville. De fait, le principe de l'égal accès aux emplois publics justifie ce mode de recrutement sélectif avec des tests et des jurys. La DRH propose d'élargir cette information en communiquant les ouvertures de PACTE ou concours dans les autres administrations, notamment à l'Etat. Si vous présentez votre candidature, vous pourrez bénéficier des préparations organisées par le bureau de la formation de la DRH.
3. Si vous ne pouvez pas vous présenter aux dispositifs de recrutement (pour les non ressortissants de l'UE par exemple) ou si vous avez échoué, vous devez vous rapprocher de votre conseiller emploi car les prescripteurs de l'Etat ont pour mission de suivre les salariés dans leur projet d'insertion.



Le rôle de la Ville de Paris en tant qu'employeur

- Importance du tutorat dans chaque service
- Octroi d'autorisations d'absence pour se rendre à des entretiens d'embauche, à des forums pour l'emploi, à des actions de formations
- Informations délivrées auprès des salariés sur les différents RSC et concours organisés par la Ville dans le cadre de sa politique de recrutement
- Interruptions de contrats possibles et encouragées pour permettre à des salariés de signer des contrats d'immersion professionnelle en entreprise débouchant possiblement sur des CDD/CDI
- Un dispositif de formation renforcé, diversifié, et axé sur la qualification avec la montée en charge en 2017 et 2018 des formations qualifiantes et certifiantes qui permettent une meilleure employabilité dans le secteur privé grâce aux compétences validées par un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle ou l'acquisition de certificats de compétences professionnelles.

Le rôle des prescripteurs

Chaque salarié est suivi par un référént qui a en charge d'accompagner le projet professionnel au-delà de la période du PEC. Des points réguliers sont prévus, au moins 3 durant le contrat (début, milieu, fin).

Pôle Emploi est notamment en mesure de proposer plusieurs types de services :

- ateliers de rédaction de CV, de préparation aux entretiens, à la recherche d'offres, appui à la maîtrise des outils numériques pour la recherche d'emploi
- offres d'immersion professionnelle en entreprise
- offres d'emploi en fonction du marché francilien

A l'approche de la fin du contrat, le salarié doit prendre contact avec son référent pour établir un bilan en matière d'acquisition de compétences, au moins 1 mois avant l'échéance.

En tant qu'employeur, la Ville transmet chaque mois des tableaux à l'ensemble des prescripteurs pour qu'ils puissent connaître l'identité des salariés amenés à quitter le dispositif. Elle encourage et diffuse l'information pour permettre d'entretenir le lien entre le salarié et le prescripteur.



Pour les salariés de + de 58 ans, des renouvellements de PEC pourront être obtenus via le dispositif PEC, sous réserve de la valeur professionnelle et d'un accord au cas par cas des services de l'Etat (Pôle Emploi)

Compte tenu des difficultés d'insertion dans l'emploi des salariés âgés de + de 58 ans, des contacts ont été réengagés avec les services de Pôle Emploi pour solliciter le maintien dans l'emploi à travers le dispositif PEC **sur des contrats d'un an, renouvelables potentiellement jusqu'à la retraite.**

Les services de Pôle Emploi ont récemment accepté le principe de l'examen de cette demande, au regard de la réglementation applicable et de l'arrêté préfectoral prévoyant une telle possibilité pour les + de 58 ans.

155 salariés pourraient être concernés par cette mesure. 17 personnes ont déjà signé la semaine dernière le renouvellement de leur contrat qui venait à échéance.

Point d'attention : Les renouvellements n'étant ni automatiques, ni prioritaires, une étude de chaque situation individuelle va être menée en lien avec les services de l'Etat afin de voir si ce type de renouvellement a du sens au regard de la situation du salarié (notamment la perspective de la retraite).



Pour les salariés bénéficiant d'une RQTH, la Ville de Paris va élargir en 2019 à la filière administrative l'organisation de recrutements par voie dérogatoire,

Dans le cadre de son plan de recrutement 2019, il a été arbitré qu'un recrutement par voie dérogatoire serait organisé dans le corps des adjoints administratifs.

Le nombre de postes sera ajusté en tenant compte de la vacance des emplois constatée en cours d'année.

Cette voie dérogatoire serait proposée à l'automne **sur les métiers d'accueil et d'administration.**

En matière d'organisation, la DRH propose :

- de conserver les contacts de tous les salariés RQTH pour les inciter à déposer un dossier. Chaque salarié sera donc contacté courant 2019 dans cette perspective, y compris pour ceux ayant quitté le dispositif ;
- de proposer aux salariés RQTH de la filière administrative dont le contrat arrive à échéance d'ici l'automne 2019 des renouvellements de leur contrat via le dispositif du PEC, suite à un accord de principe également délivré par les services de l'Etat pour cette population à titre dérogatoire

52 salariés pourraient être concernés par cette mesure. 6 personnes vont être contactées cette semaine compte tenu de l'échéance très proche de leur contrat.

Point d'attention : En cas d'échec à la voie dérogatoire, les contrats ne seront pas renouvelés.



A compter de 2019, les recrutements en PEC seront réalisés sur des filières limitées et ciblées, afin de privilégier les parcours insérant au sein de la collectivité.

Le Parcours Emploi Compétences (PEC) est un contrat aidé en CDD, d'une durée limitée dans le temps (12 mois) qui doit être un tremplin pour un retour à l'emploi pérenne.

Sa mise en œuvre repose sur le **triolet emploi-formation-accompagnement** :

- un emploi permettant de développer des compétences transférables,
- un accès facilité à la formation
- un accompagnement tout au long du parcours tant par l'employeur que par le service public de l'emploi, avec pour objectif l'inclusion durable dans l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

Les services de l'emploi sont vigilants concernant la prescription du PEC auprès d'employeurs du secteur non-marchand sélectionnés pour leur capacité à proposer un parcours insérant :

- Le poste doit permettre de développer la maîtrise de comportements professionnels et des compétences techniques qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou transférables à d'autres métiers qui recrutent ;
- L'employeur doit démontrer une capacité à accompagner au quotidien la personne ;
- L'employeur doit permettre l'accès à la formation et à l'acquisition de compétences ;
- Le cas échéant la capacité de l'employeur à pérenniser le poste.

Dans ce cadre, il est proposé, pour le recrutement des salariés en PEC, de **cibler les filières** qui recrutent de manière récurrente, adossées le cas échéant à une école métiers, afin de faciliter des parcours d'insertion professionnelle par filière.

La DRH a identifié **quatre premières filières éboueurs, ATIS, ATEE et ATEPE**. Les contacts avec les directions sont en cours pour valider ces filières et organiser les modalités de recrutement et d'accompagnement.

Un objectif d'environ 200 salariés nouvellement recrutés en 2019

Outre l'accompagnement tout au long de leur parcours, ces salariés bénéficieront de formations concentrées sur trois principaux temps : l'acquisition d'un socle de fondamentaux, la formation métiers à la prise de poste, avec le cas échéant l'appui des écoles métiers, les préparations au recrutement écrites et orales.

