

SANTÉ

ETABLISSEMENTS DE SANTÉ

Personnel

MINISTÈRE DE LA SANTÉ
ET DES SPORTS

Instruction DHOS/RH3 n° 2009-114 du 27 avril 2009 relative au plan de mobilisation pour l'emploi 2009 (contrats aidés) dans le secteur non marchand

NOR : SASH0930419J

Date d'application : immédiate.

Références :

Décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'avenir, au contrat d'insertion-revenu minimum d'activité et modifiant le code du travail ;

Décret n° 2005-243 du 17 mars 2005 relatif aux contrats initiative emploi, aux contrats d'accompagnement dans l'emploi et modifiant le code du travail ;

Instruction du 7 décembre 2006 relative à l'opération de recrutement de 30 000 contrats aidés supplémentaires dans les établissements sanitaires et médico-sociaux à compter du 1^{er} janvier 2007 ;

Circulaire DGEFP n° 2008-17 du 30 octobre 2008 relative à la programmation territorialisée des politiques de l'emploi en 2008-2009 ;

Instruction du 25 novembre 2008 relative au plan de mobilisation pour l'emploi en 2009.

Annexes :

Fiche relative aux contrats d'accompagnement dans l'emploi ;

Fiche relative aux contrats d'avenir.

La ministre de la santé et des sports à Mesdames et Messieurs les directeurs d'agences régionales de l'hospitalisation pour mise en œuvre ; Mesdames et Messieurs les préfets de région ; directions régionales des affaires sanitaires et sociales pour information ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; directions départementales des affaires sanitaires et sociales pour information ; Mesdames et Messieurs les directeurs de Pôle Emploi pour information.

L'instruction en date du 25 novembre 2008 relative au plan de mobilisation pour l'emploi vous informait de la nécessité de redynamiser en 2009 la politique volontariste engagée par le Gouvernement en matière de retour à l'emploi des publics en difficulté au travers la conclusion, pour le secteur non marchand, de nouveaux contrats aidés : contrats d'accompagnement dans l'emploi et contrats d'avenir.

La présente instruction vise à organiser la mise en œuvre de ce plan de recrutement au niveau national pour le secteur sanitaire, par une mobilisation des employeurs hospitaliers en coordination étroite avec le service public de l'emploi.

I. – EFFECTIFS DE CONTRATS MOBILISABLES

Il appartient à chaque agence régionale de l'hospitalisation de déterminer, en concertation avec les établissements publics de santé ou privé participant au service public hospitalier, un objectif tenant compte de leurs besoins mais aussi de leur situation financière conformément aux termes de l'instruction précitée en date du 25 novembre 2008, qui prévoit que « cette mobilisation ne doit cependant concerner que les établissements dont la situation financière est équilibrée ».

Les activités proposées pourront couvrir un large champ d'activités telles que décrites dans l'instruction du 7 décembre 2006 citée en référence.

II. – MODALITÉS ET CALENDRIER DU RECRUTEMENT

Je vous demande de bien vouloir désigner, dès réception de la présente instruction, un responsable de projet pour le secteur sanitaire, qui veillera à la bonne articulation entre le service public de l'emploi et les établissements. Il sera par ailleurs le correspondant des services régionaux de Pôle emploi ainsi que des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle auquel il devra communiquer à bref délai la localisation précise des établissements concernés.

Je vous remercie de bien vouloir adresser un bilan intermédiaire des recrutements pour le 31 mai 2009 à la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (DHOS/bureau RH3).

III. – SUIVI STATISTIQUE DES RÉALISATIONS

Comme en 2007, le suivi de la montée en charge des contrats aidés sera assuré par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA) à qui l'employeur devra transmettre trimestriellement un état de présence du salarié dans l'établissement, accompagné des bulletins de salaire correspondants. Le CNASEA mettra ces informations à la disposition de la DHOS.

Le salarié sera invité par le Pôle Emploi à procéder à un bilan d'étape de sa situation et à envisager, le cas échéant, toute action nécessaire à son retour vers l'emploi durable.

ROSELYNE BACHELOT-NARQUIN

ANNEXE I

LES CONTRATS D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)

Les CAE s'adressent aux « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi ». Le profil des publics prioritaires est défini par le service public de l'emploi au niveau régional qui, en lien avec le service de l'emploi départemental, fixe les conditions générales d'accueil et de formation des personnes employées.

Les recrutements dans le cadre d'un CAE font l'objet d'une convention qui doit être déposée auprès de l'agence Pôle emploi dans le ressort duquel se trouve l'établissement souhaitant embaucher.

Le CAE est un contrat de droit privé, à durée déterminée conclu en application d'une convention conclue entre l'Etat et l'employeur. Cette convention et le contrat de travail qui s'y rattache, peut être d'une durée minimale de six mois et maximale de vingt-quatre mois. Elle est renouvelable deux fois dans la limite de vingt-quatre mois. Toutefois, aucun renouvellement ne pourra être accordé sans un entretien individuel réalisé par Pôle emploi et destiné à dresser un bilan qualitatif de la convention et de s'assurer de la réalisation des actions de formations professionnelles, d'accompagnement et de validation des acquis de l'expérience (VAE) prévues.

La durée de travail hebdomadaire est au minimum de 20 heures (1).

Le salarié embauché en CAE perçoit une rémunération égale au minimum au produit du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées, soit, pour 20 heures de travail hebdomadaire :
SMIC mensuel brut = SMIC horaire × 20 heures × 4,33 € = 754,80 € (2).

L'employeur bénéficie :

- d'une part, d'une aide versée par l'Etat (3) au taux défini par le préfet de région (4) et qui ne peut excéder 95 % du SMIC ;
- d'autre part, d'une exonération du paiement des cotisations patronales de sécurité sociale au titre des assurances sociales et des allocations familiales (dans la limite d'un montant de rémunération égal au SMIC) ainsi que d'une exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et de la participation à l'effort de construction.

Le régime d'assurance chômage relève soit d'un régime d'auto-assurance soit d'une adhésion au régime d'assurance chômage de droit commun des agents non titulaires de l'établissement.

(1) « Sauf difficultés particulières de la personne justifiant une durée de travail inférieure. »

(2) Avec un SMIC horaire de 8,71 € (taux applicable à compter du 1^{er} juillet 2008).

(3) Il s'agit du ministère chargé de l'emploi et de la cohésion sociale.

(4) Cette aide est modulée en fonction des critères suivants : difficultés d'accès à l'emploi des bénéficiaires, statut de l'employeur, qualité des actions d'accompagnement et/ou de formation professionnelle proposée par l'employeur au bénéficiaire et situation du bassin d'emploi.

ANNEXE II

LES CONTRATS D'AVENIR (CA)

Ils sont réservés aux bénéficiaires de minima sociaux (RMI, API [remplacés par le revenu de solidarité active – RSA – à compter du 1^{er} juin 2009]) ainsi qu'aux bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et de l'allocation adulte handicapé (AAH) confrontés à des difficultés d'insertion sociale et professionnelle et justifiant du bénéfice de l'une de ces allocations à la date de conclusion du contrat.

S'inscrivant dans un parcours d'insertion, le dispositif comprend un accompagnement personnalisé, une formation obligatoire et un contrat de travail.

Les modalités de déploiement des CA sur un territoire prévoient au préalable la conclusion d'une convention d'objectifs valant engagement pour l'Etat du versement des aides liées au CA (1).

Le CA est un contrat de droit privé, à durée déterminée, d'une durée minimale de deux ans renouvelable dans la limite de trente-six mois. Par dérogation, pour les personnes âgées de plus de 50 ans et les travailleurs handicapés, les conventions de contrat d'avenir et le contrat de travail qui s'y attache, durent également de six mois à deux ans et peuvent faire l'objet d'un renouvellement dans la limite de trente-six mois, ce qui porte à cinq ans la durée totale du contrat.

La durée hebdomadaire, fixée à 26 heures, est modulable sur tout ou partie de l'année.

Le salarié embauché en CA perçoit une rémunération égale au produit du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées, soit : SMIC mensuel brut = SMIC horaire × 26 heures × 4,33 = 981,27 €.

Les employeurs bénéficient de deux types d'aides :

- d'une part, de l'aide versée par l'Etat ou le conseil général par activation de l'allocation (montant forfaitaire égal au montant du RMI garantie à une personne isolée, soit 454,63 € depuis le 1^{er} janvier 2009) ;
- d'autre part de l'aide versée par l'Etat dont le montant porte sur la différence entre :
 - la rémunération brute + les cotisations dues par l'employeur au titre de l'assurance chômage et de la protection complémentaire ;
 - et le montant de l'aide forfaitaire versée par le débiteur du RMI, de l'ASS, de l'API ou de l'AAH, soit, dans tous les cas, un montant forfaitaire qui équivaut au montant du RMI garanti à une personne isolée.

Cette aide de l'Etat correspond à un taux de prise en charge de 75 % du solde à la charge de l'employeur la première année et 50 % la deuxième année. Pour les personnes âgées de 50 ans et plus, et les personnes reconnues comme travailleurs handicapés, dont les contrats peuvent être prolongés au-delà de trois ans, le taux de prise en charge est de 50 % les quatrième et cinquième années. Pour les personnes allocataires de l'ASS depuis plus de deux ans et âgées de 50 ans ou plus, l'aide de l'Etat, non dégressive correspond à un taux de prise en charge de 100 %.

Les employeurs bénéficient, par ailleurs, des mêmes exonérations que celles prévues pour les CAE (cf. I /A).

Enfin, le régime d'assurance chômage relève, soit d'un régime d'auto-assurance, soit d'une adhésion au régime d'assurance chômage dans les conditions prévues à l'article L. 5424-1 du code du travail.

Les modèles de convention du CAE et du CA sont disponibles sur le site www.travail.gouv.fr.

(1) La conclusion de chaque CA est subordonnée à la signature d'une convention entre le bénéficiaire du contrat qui s'engage à prendre part à toutes les actions qui y sont prévues, le prescripteur et l'employeur.