

P REMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LE DEVENIR DES PERSONNES SORTIES PAR ANTICIPATION D'UN CONTRAT EMPLOI CONSOLIDÉ (CEC)

Fin 1997, plus d'un tiers des contrats emplois consolidés (CEC) conclus entre 1993 et 1996 avaient été interrompus alors que, dans son principe, le CEC est un dispositif d'aide à l'emploi non marchand dont la durée peut aller jusqu'à cinq ans. La fin anticipée d'un CEC peut déboucher soit sur un recrutement par l'employeur du CEC, soit sur une sortie de l'organisme vers l'emploi, le chômage ou l'inactivité.

Selon une enquête menée auprès des employeurs et concernant les personnes sorties par anticipation du dispositif en 1996, un quart de ces personnes sont maintenues dans le même organisme avec un autre contrat. Ces salariés, plus souvent bénéficiaires d'un CEC à durée indéterminée et à temps complet, étaient plus fréquemment employés par une collectivité territoriale ou un établissement public, souvent sur un poste d'employé administratif. La fin prématurée d'un CEC dans une association correspond plus rarement à un recrutement en interne.

Les personnes dont le CEC a été rompu, et qui ne sont plus dans le même organisme, étaient plutôt en CDD à temps partiel et souvent sur un poste de service aux personnes. Elles sont plus âgées. Toujours selon les employeurs, 30% des anciens CEC non recrutés occupent un emploi.

Au total, on peut avancer, avec prudence du fait des limites de l'enquête, qu'après une sortie anticipée de CEC, près d'un bénéficiaire sur deux est en formation ou en emploi, les autres se répartissant entre chômage et inactivité.

Un quart des sorties anticipées de CEC correspondent à un recrutement par l'organisme employeur

Une enquête menée auprès des employeurs sur les sorties anticipées de contrat emploi consolidé intervenues durant l'année 1996 sur un échantillon de 1 500 CEC montre qu'environ un quart de ces salariés ont été recrutés par l'organisme qui les employait en CEC (encadré 1).

La répartition de ces recrutements ne reflète pas la structure de l'échantillon des sorties anticipées. Les collectivités territoriales recrutent 39 % des personnes dont elles interrompent le CEC, soit une proportion supérieure à leur part dans les interruptions de CEC (29 %). Les établissements publics manifestent également une assez forte propension à rompre le CEC pour embaucher le salarié sur un autre contrat (tableau 1). Quel que soit le type d'emploi, les associations recrutent en interne sensiblement moins que les autres organismes et les fins prématurées de CEC correspondent

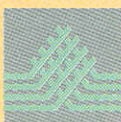


Tableau 1
Caractéristiques des contrats emplois consolidés et de leurs bénéficiaires

En pourcentage

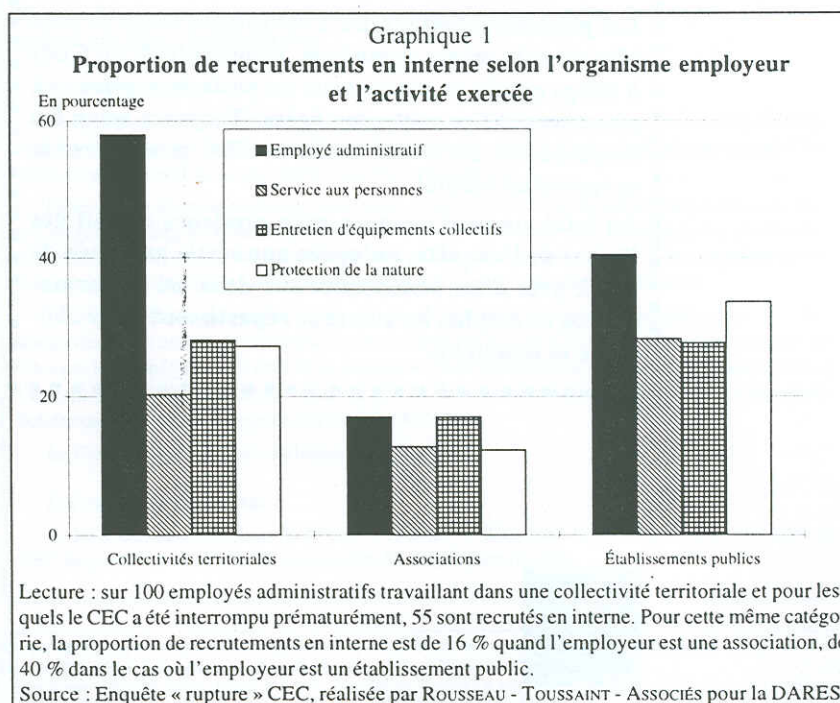
	Total des CEC en 1995	Ensemble des questionnaires	Questionnaires renseignés		Total
			dont : recrutés en interne	dont : non recrutés en interne	
Effectif	48 179	2 662	357	1 169	1 526
Part des femmes	60,6	62,2	63,2	62,1	62,3
Age					
Moins de 26 ans	12,5	15,6	15,7	16,9	16,6
De 26 à 39 ans	44,3	44,2	52,2	42,1	44,4
De 40 à 49 ans	24,9	21,9	24,5	20,6	21,5
50 ans et plus	18,3	18,3	7,6	20,4	17,5
Chômeurs de longue durée	-	67,4	80,2	82,9	82,3
Bénéficiaires du RMI	29,8	27,1	29,0	35,0	33,6
Type d'employeur en CEC					
Collectivité territoriale	40,1	36,1	38,7	25,4	28,6
Établissement public	12,2	12,8	19,3	11,2	13,1
Association	45,2	51,1	42,0	63,4	58,3
Autres	2,5	-	-	-	-
Nature de l'emploi en CEC					
Administration	26,1	31,7	44,8	34,6	37,0
Services aux personnes	20,0	24,9	19,9	31,0	28,4
Entretien d'équipements collectifs	28,4	28,0	26,9	26,0	26,2
Protection de la nature et de l'environnement	9,8	9,1	8,4	8,4	8,4
Autres	15,7	6,3	-	-	-
Durée totale du CEC					
Un an ou moins	42,2	57,1	47,0	43,4	44,3
13 à 24 mois	28,1	23,3	28,9	26,9	27,3
Plus de deux ans	29,7	19,6	24,1	29,7	28,4
Type de contrat en CEC					
Contrat à durée déterminée	83,2	81,9	61,8	84,3	79,2
Contrat à durée indéterminée	16,8	18,1	38,2	15,7	20,8
Durée hebdomadaire de travail en CEC					
Au plus 20 heures	38,5	36,0	33,1	51,4	47,3
De 21 à 29 heures	9,0	4,8	6,1	6,0	6,0
De 30 à 38 heures	42,5	45,2	36,4	34,5	34,9
Temps complet	10,0	14,0	24,4	8,1	11,8

Lecture : 38,7 % des établissements qui ont recruté en interne à la suite du CEC sont des collectivités territoriales
NB : Le total des CEC en 1995 prend en compte les conventions initiales et les avenants de reconduction conclus pendant l'année 1995.
Ce total inclut donc les personnes qui ont signé un CEC en 1993 et qui sont sorties par anticipation du dispositif en 1996.

Source : Enquête « rupture » CEC, réalisée par ROUSSEAU - TOUSSAINT - ASSOCIÉS pour la DARES.

plus fréquemment à des sorties de l'organisme. La nature de l'employeur est donc prédominante sur celle de l'emploi occupé en CEC, même si les employés administratifs sont plus fréquemment recrutés en interne, surtout dans les collectivités territoriales (graphique 1). Le recrutement en interne est également plus fréquent dans les organismes de 10 salariés et plus : ceux-ci représentent 50 % des organismes employeurs ayant ainsi recruté, alors qu'ils sont à l'origine de la signature d'un CEC sur trois.

Les CEC ayant occupé un poste dans le domaine des services aux personnes (aide, animation culturelle ou sportive) sont sensiblement moins représentés parmi les recru-



L'ENQUÊTE SUR LA SORTIE ANTICIPÉE DES CEC

Le constat

Au moins un tiers des CEC conclus entre 1993 et 1996 n'iront pas jusqu'à leur terme théorique. En effet, de 1993 à 1996, environ 94 000 personnes sont entrées dans ce dispositif. En 1997, seulement 60 000 avenants de reconduction ont été conclus.

Le Contrat emploi consolidé (CEC) a comme objectif affirmé d'offrir une possibilité d'insertion durable aux titulaires de Contrats emploi-solidarité (CES) les plus en difficulté et dépourvus de toute autre solution en terme d'emploi ou de formation à l'issue de leur CES (voir encadré 3 sur le dispositif). L'aide de l'État à l'employeur est accordée pour une période qui peut durer jusqu'à cinq ans. Le CEC donne lieu à la conclusion d'un contrat de travail entre l'employeur et le bénéficiaire : ce contrat peut être un contrat à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée de douze mois (renouvelable chaque année par avenant) et correspondre à un temps plein ou à un temps partiel. Le versement de l'aide à l'employeur est subordonné à la conclusion d'une convention avec l'État ; même si le contrat de travail est un CDI, cette convention doit être renouvelée annuellement par avenant.

Dans l'optique de l'insertion stabilisée qui est l'esprit du CEC, est donc qualifiée ici de sortie anticipée ou de "rupture" toute sortie du dispositif avant que le terme des cinq ans ne soit écoulé, qu'elle soit la conséquence de la fin anticipée d'une convention annuelle ou de la non-conclusion d'un avenant de reconduction. La sortie anticipée peut, comme pour les contrats de travail de droit commun, résulter soit de l'initiative de l'employeur, soit de celle du salarié. Elle peut déboucher soit sur un recrutement par l'employeur du CEC lui-même, soit sur une sortie de l'organisme, elle-même susceptible de déboucher sur divers états : emploi, chômage, inactivité.

Trajectoires possibles d'une personne en CEC

	Première année	Entre le 11 ^{ème} et le 13 ^{ème} mois	Deuxième année	Entre le 23 ^{ème} et le 25 ^{ème} mois	...	Entre le 47 ^{ème} et le 49 ^{ème} mois	Cinquième année	
Sortie du CES et signature d'une convention initiale en CEC	rupture en cours de convention initiale	pas d'avenant de reconduction	rupture en cours d'avenant de reconduction	pas d'avenant de reconduction	...	pas d'avenant de reconduction	rupture en cours d'avenant de reconduction	Fin de la durée théorique du CEC
		avenant de reconduction		avenant de reconduction		avenant de reconduction		

NB : la « rupture » de la convention et la non-reconduction annuelle de l'avenant sont considérées ici comme des ruptures, elles aboutissent toutes deux à des sorties anticipées du dispositif.

Méthodologie de l'enquête

L'enquête qui s'est déroulée pendant le dernier trimestre 1997 et le premier semestre 1998 avait pour objectif de répondre à plusieurs interrogations sur le devenir des personnes en CEC et le mode de gestion de ces personnels par les organismes employeurs. Il s'agissait ainsi de :

- dégager le profil des organismes concernés (statut, effectifs...);
- mesurer le nombre de conventions CEC signées entre 1992 et 1995 et interrompues par l'organisme au cours de l'année 1996 ;
- dégager la part des anciens titulaires de CEC recrutés et non recrutés ;
- cerner les caractéristiques ainsi que le critère principal d'embauche en CEC ;
- déterminer les circonstances du non-renouvellement du CEC et de connaître la situation de l'ancien CEC ;
- évaluer la proportion de CEC remplacés et, plus généralement, d'évaluer les projets de recrutement dans un avenir proche.

A l'aide des fichiers annuels de bénéficiaires de CEC, il est possible de dénombrer 7 000 établissements qui ont rompu au moins un CEC pendant l'année 1996. L'étude s'appuie sur un échantillon représentatif théorique de 4 007 établissements. Au total, 2 662 établissements ont répondu. Parmi ces 2 662 réponses, seulement 1 526 établissements confirment avoir rompu au moins un CEC en 1996 (cela renvoie à la première des limites méthodologiques de l'enquête exposées plus loin). De plus, dans l'éventualité où plusieurs titulaires de CEC ont connu une interruption de leur contrat, et où l'organisme en a recruté plusieurs (respectivement n'en a recruté aucun), le questionnaire propose à l'ex-employeur de décrire la situation du titulaire du dernier CEC recruté en interne (respectivement du dernier CEC rompu et non recruté en interne). Ainsi, à partir des 1 526 établissements, l'information est disponible pour 1 526 sorties anticipées.

Au total, l'échantillon a été redressé en deux sens : d'une part il a été tenu compte d'une information (utilisation de contrats aidés en 1997) non-utilisée lors de la stratification de l'échantillon (post-stratification), d'autre part un redressement pour intégrer la non-réponse a été opéré.

Trois limites méthodologiques

Il faut d'abord souligner que les comportements de réponse au questionnaire montrent que bon nombre d'employeurs ne se sentent pas concernés par cet horizon de cinq ans. Ils semblent plutôt considérer le CEC comme un contrat à durée déterminée d'un an renouvelable au plus quatre fois. Le décalage entre la grille de lecture qui a été adoptée pour cette étude et la vision du dispositif qu'en a une partie des employeurs a contribué à réduire le nombre de réponses exploitables.

De plus, l'enquête a été menée uniquement auprès des organismes employeurs de CEC. L'information sur l'initiative de la sortie anticipée ne prend donc en compte que le point de vue des employeurs. Toutefois, l'analyse simultanée des réponses concernant tant les motifs que l'initiative de la sortie anticipée du contrat emploi consolidé ne permet pas de mettre en évidence des informations incohérentes. Par ailleurs, l'information sur le devenir des salariés au sortir du dispositif est entachée d'incertitude du fait d'un taux de non-réponse relativement élevé : l'information n'est pas disponible pour un salarié sur trois dont le contrat emploi consolidé n'a pas été suivi par un recrutement au sein de l'organisme employeur.

Enfin, l'enquête prend en considération toutes les conventions CEC « rompues » en 1996, quelle que soit la date de la convention initiale intervenue entre 1993 et 1996. Les résultats sont donc entachés par un effet de « génération » : avec le temps, la structure des employeurs, la répartition des contrats entre CDD et CDI et les tâches confiées aux personnes de CEC ont quelque peu évolué ; il en a été de même pour les critères de sélection à l'entrée en CEC. Des travaux antérieurs sur données administratives avaient montré que les sorties anticipées de CEC sont influencées par cet effet de « génération » (1).

(1) - Gomel B., (janvier 1997) : « L'importance du non-renouvellement des conventions CEC, Premières exploitations du fichier CNASEA des conventions emploi consolidé de fin 1992 à septembre 1996 », Note à la DARES.

tés en interne. Par ailleurs, ces embauches concernent avant tout les personnes âgées de 26 à 49 ans : celles-ci constituent plus des trois quarts des personnes ainsi recrutées et sont surreprésentées par rapport à leur poids dans le dispositif.

A l'inverse, d'autres caractéristiques individuelles (sexe, durée de chômage avant l'embauche en CES puis en CEC, année d'entrée dans le dispositif, durée du CES antérieur et bénéficiaire du RMI) ont très peu d'incidences sur le fait d'être recruté en interne.

En revanche, si le CEC était un contrat à durée indéterminée ou si

la durée hebdomadaire de travail était supérieure à 30 heures, alors le salarié a trois fois plus de chances (toujours par rapport à la situation de référence) d'être recruté en interne à la suite de la sortie anticipée du CEC. Pour le recrutement en interne, les caractéristiques de l'emploi occupé en CEC ont une importance plus grande que le profil social (chômeur de longue durée ou bénéficiaire du RMI) du salarié avant son entrée en CEC. Plus de quatre CEC à durée indéterminée sur dix sont ainsi recrutés en interne après leur sortie anticipée, indépendamment du fait qu'il s'agit ou non d'anciens bénéficiaires du RMI. Par

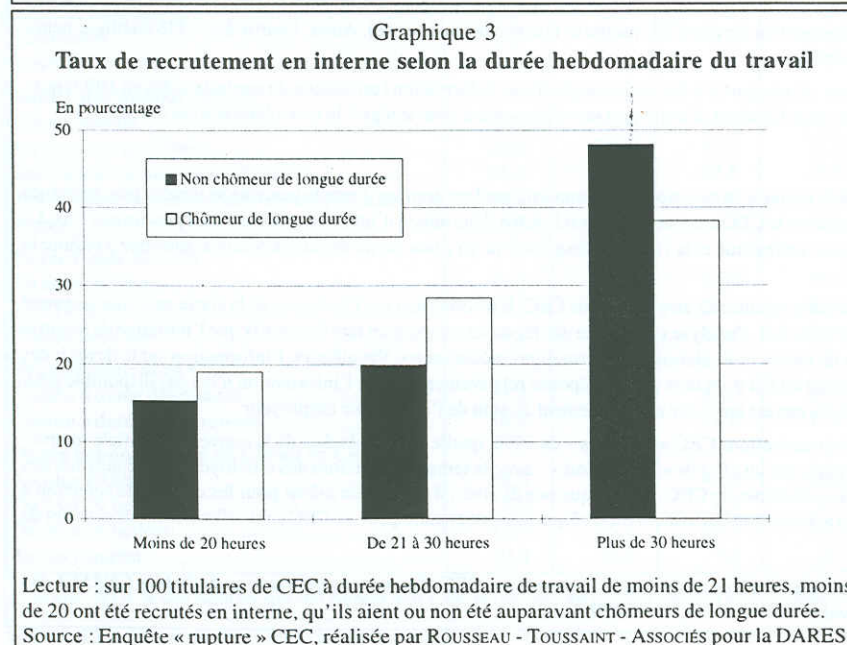
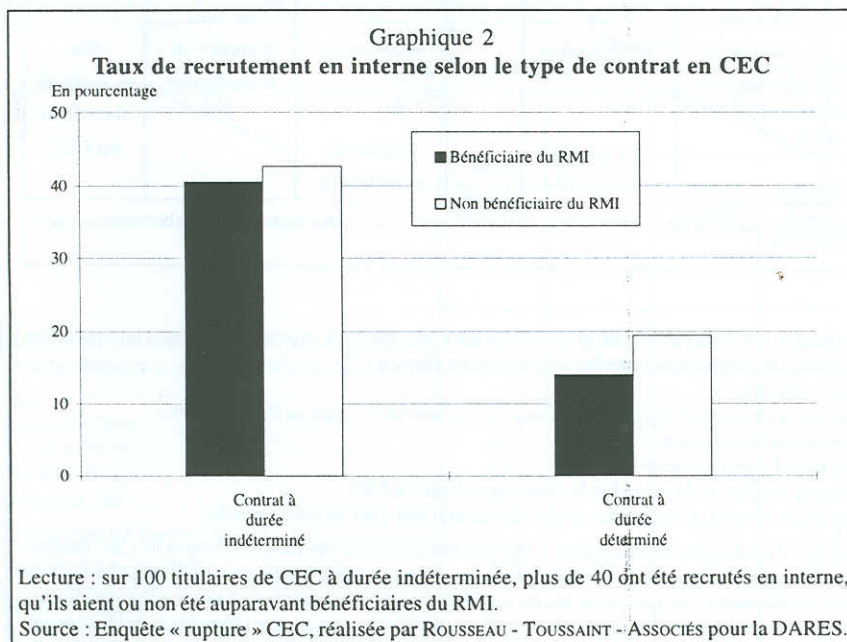
contre, le taux de recrutement en interne des CDD est inférieur ou égal à 20 % (graphique 2). De même, le taux de recrutement en interne est fortement corrélé avec la durée hebdomadaire du travail. Celle-ci a plus d'influence que le passé de chômeur de longue durée (graphique 3).

S'agissant des caractéristiques du salarié, seul l'âge joue un rôle significatif : s'il est âgé de 50 ans et plus, les chances qu'il soit recruté en interne diminuent de deux tiers par rapport à la situation de référence.

Accroissement de l'activité et départ de salariés expliquent la transformation du CEC en un autre contrat

Les personnes recrutées en interne ont le plus souvent obtenu leur CEC en raison de l'expérience professionnelle acquise ou de leur comportement durant le CES (62 % des recrutements). Cependant, lorsqu'ils sont interrogés sur les motifs des recrutements en CEC, les responsables des collectivités territoriales déclarent plus fréquemment que les autres organismes avoir recruté sur des critères sociaux et se réfèrent à la situation familiale du salarié ou à la recommandation de ce salarié par d'autres personnes. Enfin, la décision des employeurs de transformer un CES en CEC apparaît rarement avoir été influencée par les acteurs du service public de l'emploi.

Selon les employeurs interrogés, l'interruption du CEC et le recrutement sur un autre contrat se traduisent par une amélioration de la qualité de l'insertion professionnelle des salariés (embauche sur un contrat non aidé et à durée indéterminée, augmentation de la rémunération). Sept CEC recrutés en interne sur dix travaillent sur leur nouveau poste à temps plein (lorsqu'ils étaient en CEC, seulement un quart



travaillaient à temps plein). 68 % des anciens CEC auraient été recrutés sur la base d'une rémunération supérieure au SMIC.

Le recrutement des anciens CEC se fait principalement sur le poste qu'ils occupaient (82 %) et est lié au développement des activités de l'organisme employeur (53 %). Les départs de salariés (retraite ou démission) semblent aussi jouer un rôle non négligeable et sont cités par 37 % des employeurs. En revanche, l'octroi de subventions ne semble pas être un facteur déterminant. Enfin, le recrutement dans l'organisme employeur passe rarement par la voie du concours.

Dans les trois quarts des cas, l'interruption du CEC marque le départ du salarié de l'organisme

Trois personnes sur quatre parmi celles sorties par anticipation de CEC ne sont plus dans l'organisme qui les employait. Pour 44 % des salariés non recrutés, le départ intervient en règle générale après plus de deux ans de présence au sein de l'organisme (durées du contrat emploi solidarité et contrat emploi consolidé cumulées).

Dans moins de 50 % des cas, contre 62 % pour les CEC recrutés en interne, le critère déterminant pour l'embauche en CEC d'un salarié a été l'expérience professionnelle acquise ou le comportement durant le CES. Les salariés non recrutés en interne auraient ainsi plus fréquemment obtenu leur CEC sur des critères sociaux que les salariés recrutés en interne.

Les deux tiers des départs donnent lieu à remplacement, dans la quasi totalité des cas avec un autre contrat aidé

Les employeurs indiquent avoir une responsabilité dans trois interruptions anticipées de contrat sur

Tableau 2
Les facteurs explicatifs du recrutement en interne :
résultats d'un modèle « toutes choses égales par ailleurs »

Modalités des variables introduites dans le modèle	Probabilité estimée (%)	Écart/réf.: variation de probabilité entraînée (%)	Degré de significativité (2)	Odds ratio rapport des «chances»
Constante	11,30			
Age du salarié				
Moins de 26 ans	9,71	-1,60	*	0,84
De 26 à 49 ans				
50 ans et plus	3,92	-7,39	***	0,32
Type de contrat				
CDI	29,32	18,01	***	3,27
CDD				
Catégorie de poste occupé				
Employé administratif				
Serv. à destination des personnes ..	6,98	-4,33	**	0,59
Entretien d'équipements collectifs	8,79	-2,52	*	0,75
Entretien et protect. de la nature et de l'environnement	6,72	-4,58	*	0,57
Durée hebdomadaire de travail en CEC				
Au plus 20 heures				
De 21 à 30 heures	15,06	3,75	*	1,39
Plus de 30 heures	31,22	19,91	***	3,56
Type d'organisme employeur				
Collectivité territoriale	31,00	19,70	***	3,52
Association				
Établissement public	29,94	18,64	***	3,34

(1) - *** très significatif, ** significativité moyenne, * peu ou pas significatif.

Lecture : La probabilité d'être recrutée en interne sur un autre type de contrat à la suite de la fin prématurée du CEC est de 11,3 % pour une personne présentant toutes les caractéristiques de l'individu de référence (âgé de 26 à 49 ans ; son CEC était un CDD d'au plus 20 heures de travail hebdomadaire,...). Le fait d'être plus âgé (50 ans et plus) tout en conservant les autres caractéristiques de l'individu de référence diminue cette probabilité de 7,4 points et divise les chances d'être recruté en interne par trois (multipliées par 0,32) par rapport à la situation de référence.

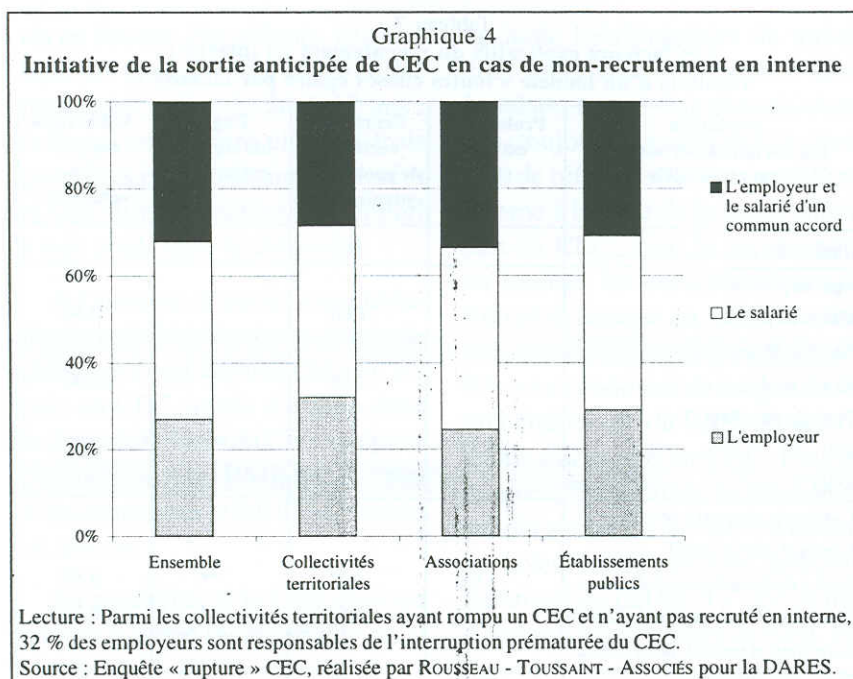
Source : Enquête « rupture » CEC, réalisée par ROUSSEAU - TOUSSAINT - ASSOCIÉS pour la DARES.

cinq. Il s'agirait dans un peu plus de la moitié des cas d'une responsabilité partagée avec le salarié. L'initiative des sorties anticipées ne varie pas de manière importante suivant la nature de l'organisme employeur (graphique 4). On peut cependant observer que les collectivités territoriales reconnaissent sensiblement plus souvent que les associations avoir pris l'initiative unilatérale de rompre avec les salariés en CEC. De plus, le moment de la sortie anticipée dépend de la personne qui en prend l'initiative (encadré 2).

Les motifs d'interruption du CEC dépendent de la nature de l'organisme employeur (tableau 4). Ainsi, les collectivités territoriales

déclarent moins fréquemment que les autres employeurs des difficultés économiques ou financières et mettent plus souvent en cause le comportement du salarié. Mais quel que soit l'organisme, la cessation d'activité du salarié est le premier facteur invoqué.

Dans le cas du non-recrutement en interne à la suite du CEC, l'initiative de la sortie anticipée est très fortement corrélée avec le motif invoqué par l'établissement. En effet, selon les employeurs, le salarié est à l'initiative de deux sorties anticipées sur cinq. Cette proportion atteint les deux tiers lorsqu'un autre organisme a recruté le salarié. De même, le salarié serait plus souvent à l'origine de la sortie anticipée lors-



qu'il est devenu inactif (58 %) ou lorsqu'il est insatisfait de son CEC (70 %). En revanche, l'employeur se dit à l'initiative de la sortie anticipée (au sens large : employeur et responsabilité partagée employeur-salarié) dans quasiment tous les cas où sont invoquées des difficultés économiques ou financières et dans 87 % des cas où le bénéficiaire du CEC aurait eu un comportement incompatible avec son maintien en emploi.

Après l'interruption anticipée du CEC, une autre personne occupe le poste devenu vacant dans 64 % des cas (le poste étant supprimé sinon). Elle bénéficie le plus souvent (90 %) d'un contrat aidé et dans

Tableau 3
Caractéristiques des non-recrutés en interne

En pourcentage

	Total des CEC en 1995	Ensemble des questionnaires	Situation des salariés en CEC à la suite de la rupture et du non-recrutement en interne					Total
			En emploi	Demandeurs d'emploi	Inactivité	Total des questionnaires renseignés	Non renseigné	
Effectif	48 179	2 662	355	180	262	797	372	1 169
Part des femmes	60,6	62,2	65,4	57,1	58,9	61,4	63,6	62,1
Age								
Moins de 26 ans	12,5	15,6	22,7	11,9	11,3	16,5	17,8	16,9
De 26 à 39 ans	44,3	44,2	47,2	46,5	25,2	39,8	47,5	42,1
De 40 à 49 ans	24,9	21,9	23,6	32,2	9,2	20,9	20,1	20,6
50 ans et plus	18,3	18,3	6,5	9,4	54,3	22,8	14,6	20,4
Chômeurs de longue durée	-	-	75,9	91,2	85,8	82,7	83,5	82,9
Bénéficiaires du RMI	29,8	27,1	33,3	40,9	31,4	34,5	36,2	35,0
Type d'employeur en CEC								
Collectivité territoriale	40,1	36,1	19,8	32,7	29,4	25,9	24,5	25,4
Établissement public	12,2	12,8	11,2	10,0	13,8	11,7	10,0	11,2
Association	45,2	51,1	69,0	57,3	56,8	62,4	65,5	63,4
Autre	2,5	-	-	-	-	-	-	-
Nature de l'emploi en CEC								
Administration	26,1	31,7	37,9	33,3	31,4	34,6	34,9	34,7
Services aux personnes	20,0	24,9	35,5	27,3	24,8	30,1	32,2	31,0
Entretien d'équipements collectifs	28,4	28,0	20,8	29,6	33,4	27,0	24,3	26,0
Protection de la nature et de l'environnement	9,8	9,1	5,8	9,7	10,4	8,3	8,6	8,4
Autres	15,7	6,3	-	-	-	-	-	-
Durée totale du CES								
Un an ou moins	42,2	57,1	52,9	38,6	28,9	41,8	47,4	43,4
13 à 24 mois	28,1	23,3	27,7	32,5	23,9	27,6	25,0	26,9
Plus de deux ans	29,7	19,6	19,4	28,9	47,2	30,6	27,6	29,7
Type de contrat en CEC								
Contrat à durée déterminée	83,2	81,9	82,0	84,8	82,8	83,1	86,6	84,3
Contrat à durée indéterminée	16,8	18,1	18,0	15,2	17,2	16,9	13,4	15,7
Durée hebdomadaire de travail en CEC								
Au plus 20 heures	38,5	36,0	49,0	50,8	59,9	53,0	46,1	51,4
De 21 à 29 heures	9,0	4,8	6,1	6,9	5,5	6,0	6,1	6,0
De 30 à 38 heures	42,5	45,2	37,1	37,2	27,3	33,4	38,6	34,5
Temps complet	10,0	14,0	7,8	5,1	7,4	7,5	9,2	8,1

Lecture : 65,4 % des salariés qui ont rompu leur CEC et qui sont en emploi dans un autre organisme sont des femmes.

Source : Enquête « rupture » CEC, réalisée par ROUSSEAU - TOUSSAINT - ASSOCIÉS pour la DARES.

Tableau 4
Motifs des sorties anticipées en CEC en cas de non-recrutement en interne

En pourcentage

	Organismes employeurs			
	Ensemble	Collectivités territoriales	Associations	Établissements publics
Le salarié en CEC a cessé d'être actif	24,9	30,2	21,6	31,1
Le salarié en CEC avait un comportement incompatible avec le maintien en emploi	20,6	30,0	17,1	20,0
Organisme connaissant des difficultés économiques ou financières	17,5	9,5	20,8	16,5
Recrutement de l'ancien titulaire de CEC par un autre organisme	16,7	17,0	17,5	12,1
Le salarié était insatisfait de son CEC	11,2	7,9	12,3	11,3
Le salarié en CEC a obtenu un contrat aidé ou une formation	5,5	2,9	7,0	3,1
Autre	3,6	2,5	3,7	5,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Lecture : 9,5 % des collectivités territoriales dans lesquelles a été enregistrée une interruption de CEC non suivie d'un recrutement en interne invoquent des difficultés économiques ou financières.

Source : Enquête « rupture » CEC, réalisée par ROUSSEAU - TOUSSAINT - ASSOCIÉS pour la DARES.

plus de la moitié des cas (51 %) d'un CES. Ainsi, pour une majorité des employeurs concernés, la sortie anticipée équivaut à un retrait au moins temporaire du programme contrat emploi consolidé : seulement 22 % des postes non supprimés sont ensuite occupés par un autre CEC (ou un CEV).

L'éventualité de la suppression du poste varie logiquement selon les motifs de fin prématurée. En effet, parmi les organismes qui déclarent connaître des difficultés économiques ou financières, un peu plus de 60 % d'entre eux suppriment le poste après le départ de la personne en CEC. En revanche, lorsque la sortie anticipée a pour origine une insatisfaction de l'ancien salarié, la suppression n'intervient qu'une fois sur cinq. De même, le départ à la retraite d'un ancien salarié est suivi de son remplacement dans 74 % des cas.

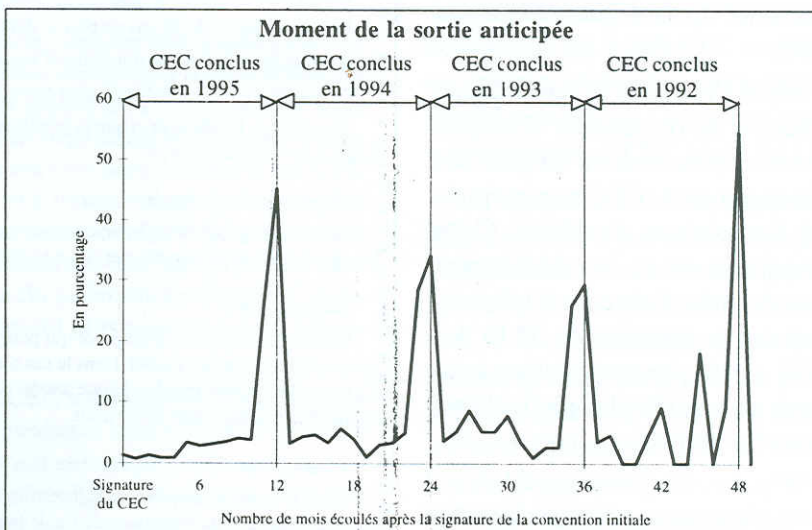
Après une sortie anticipée du CEC, 45 % des bénéficiaires seraient en emploi

Les informations sur le devenir des salariés non recrutés à l'issue du CEC doivent être analysées avec prudence. En effet, parmi les CEC non recrutés en interne, les rubriques concernant le devenir des salariés n'ont pas été remplies dans un tiers des cas. Par ailleurs, les

Encadré 2

MOMENT DE LA SORTIE ANTICIPÉE DES CEC

D'une manière générale, la sortie anticipée du CEC intervient le plus souvent au moment de la reconduction de la convention signée entre l'État et l'employeur. Elle a rarement lieu après les quatre premiers mois qui ont suivi la conclusion de la convention initiale ou la signature d'un avenant de reconduction.



Lecture : 72 % des CEC conclus en 1995 et rompus en 1996 ont été rompus durant le 11^{ème} ou le 12^{ème} mois qui a suivi la convention initiale. 60 % des CEC conclus en 1994 (resp. 1993) et rompus en 1996 ont été rompus pendant le 23^{ème} ou le 24^{ème} mois (resp. pendant le 35^{ème} ou le 36^{ème} mois) qui a suivi la convention initiale.

Source : Enquête « rupture » CEC, réalisée par ROUSSEAU - TOUSSAINT - ASSOCIÉS pour la DARES.

Les plus grands nombres d'interruptions de CEC ont lieu entre les 11^{ème} et 13^{ème} mois pour la signature d'un premier avenant et entre les 23^{ème} et 25^{ème} mois pour la reconduction d'un deuxième avenant à la convention initiale (cf. graphique). Ainsi, les interruptions anticipées interviennent dans leur grande majorité (67 % des cas) au moment de la reconduction annuelle de la convention initiale ou de l'avenant.

Ce constat vaut aussi bien pour les ruptures qui sont suivies par un recrutement par l'organisme employeur que pour les autres.

Les sorties anticipées qui ne coïncident pas avec la reconduction de la convention initiale ou d'un avenant, concernent plus fréquemment les CDI et les interruptions à l'initiative du salarié. A contrario, lorsque l'employeur est à l'initiative de l'interruption du CEC, celle-ci intervient plus fréquemment lors de la reconduction de la convention initiale ou de l'avenant.

réponses des employeurs n'ont pas été confrontées à des déclarations des salariés (encadré 1).

Les informations fournies par les employeurs permettent d'estimer que 30 % des CEC non recrutés en interne se retrouvent « en emploi » (la notion retenue est une conception large incluant les contrats de travail de droit commun, les contrats aidés et les formations) dont un sur trois est soit en contrat aidé, soit en formation. La stabilité de l'insertion professionnelle est donc variable : seulement deux personnes « en emploi » sur trois sont recrutées sur un contrat non aidé.

Près d'un tiers des anciens CEC non recrutés seraient inactifs après l'interruption du contrat, les travailleurs âgés étant particulièrement concernés : en effet, près de 80 % des non-recrutés en interne âgés de 50 ans et plus se retrouveraient en inactivité après l'interruption du CEC.

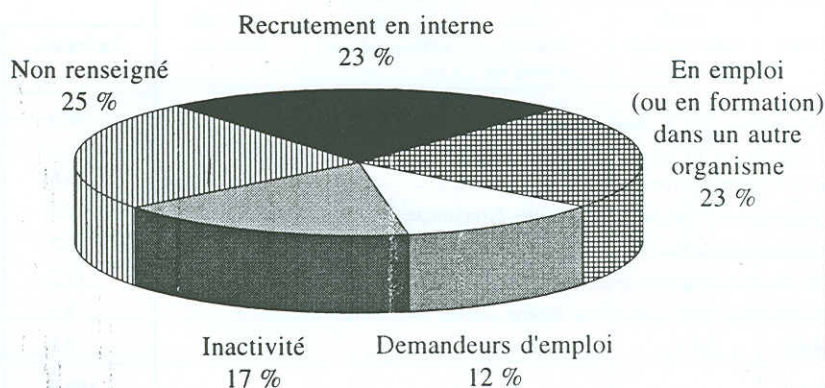
Selon l'enquête, le retour à une situation de demandeur d'emploi intervient pour moins d'un quart des interruptions de CEC non-recrutés par l'employeur de départ. Cette proportion est vraisemblablement sous-évaluée : l'absence d'information sur la situation de 32 % des CEC sortis par anticipation concerne sans doute plus particulièrement les transitions vers le chômage.

Au total, en regroupant toutes les situations d'emploi, on peut donc avancer avec prudence (du fait des limites de cette enquête) qu'après une sortie anticipée de CEC, environ 45 % des bénéficiaires sont en formation ou en emploi, dont la moitié d'entre eux dans l'organisme qui avait conclu le CEC (graphique 5).

José BARDAJI et Franck PIOT
(DARES),

avec la participation de
Bernard GOMEL (CEE).

Graphique 5
Situation des personnes après la sortie par anticipation du CEC



Source : Enquête « rupture » CEC, réalisée par ROUSSEAU - TOUSSAINT - ASSOCIÉS pour la DARES.

Encadré 3

LES CEC À L'ISSUE D'UN CES

Objectif

Offrir une possibilité d'insertion durable aux titulaires de contrats emploi-solidarité (CES) les plus en difficulté et dépourvus de toute autre solution d'emploi ou de formation, à l'issue de leur CES.

Public visé

Personnes âgées de 50 ans ou plus et demandeurs d'emploi depuis au moins un an.
Bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI) sans emploi depuis au moins un an.
Demandeurs d'emploi depuis plus de trois ans.

Travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi, instituée par l'article L323-1 du Code du Travail.

Organismes concernés

Mêmes catégories d'organismes employeurs que les CES. Il s'agit des collectivités territoriales, des établissements publics et des associations.

Statut du CEC

Contrat de travail de droit privé qui peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel. Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, la durée initiale est de 12 mois. Il est renouvelable, chaque année, par voie d'avenant pour une durée de 12 mois, dans la limite d'une durée totale de 60 mois.

L'aide financière

Chaque année la convention signée entre l'État et l'employeur doit être renouvelée afin d'assurer la continuité du versement de l'aide financière. En effet, la rémunération brute est partiellement prise en charge pour une durée maximale de cinq ans.

Deux modes de prise en charge coexistent : l'un est à taux fixe durant les cinq années du CEC et l'autre à taux dégressif allant, pour les conventions et avenants conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 1997, de 60 % la première année d'exécution du contrat à 20 % la cinquième année (taux augmenté de 25 % sous certaines conditions liées au statut du bénéficiaire).

L'aide de l'État consiste, en outre, en une exonération des cotisations patronales. Le CEC donne lieu à l'exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des prestations dues par les employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'effort de construction, à l'exception du FNAL, dans la limite de 120 % du montant horaire du SMIC, pour une durée hebdomadaire de travail ne pouvant excéder 30 heures.

Le Fonds social européen cofinance ce dispositif.

Loi contre les exclusions

La loi contre les exclusions du 29 juillet 1998 ouvre désormais la possibilité de recrutement en CEC de personnes n'ayant pas auparavant été employées en CES.