

Contrats d'avenir Signature d'une convention entre la ville et l'Etat

Hier mardi, dans la salle du conseil municipal de Lourdes, Emmanuel Berthier, préfet des Hautes-Pyrénées, Jean-Pierre Artiganave, maire de Lourdes, M. Le Fur, directeur adjoint de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et Mme Milhau, directrice de l'agence ANPE de Lourdes, ont signé un contrat d'objectifs et une convention de délégation concernant les contrats d'avenir.

Jean-Pierre Artiganave a fait observer que la ville de Lourdes souhaitait "s'associer à une démarche importante et fondamentale dans un département où le taux de demandeurs d'emploi atteint 10,7%". Il a rappelé que la ville de Lourdes avait été signataire dans le passé d'un train de mesures similaires avec des CES. Et de terminer ainsi : "Par notre signature, nous voulons tenter de résoudre la bataille de l'emploi pour notre pays".

Après avoir exprimé ses remerciements pour l'accueil chaleureux dont il avait fait l'objet, Emmanuel Berthier, préfet des Hautes-Pyrénées, a mentionné que l'objectif était de trouver une activité salariée pour le plus grand nombre de nos concitoyens. Il notait que dans notre département le taux de chômage longue durée était important. Le contrat d'avenir simplifié est une des réponses possibles pour permettre le retour à l'emploi. Ce contrat s'accompagne de démarches d'insertion. Il s'adresse surtout aux titulaires de minima sociaux. "Pour accompagner cette démarche, dit-il, nous avons besoin de la mobilisation et du relais des collectivités territoriales afin de nous aider à déceler les cas les plus préoccupants".

30 contrats d'avenir pour la ville de Lourdes

La seule commune de Lourdes va bénéficier de 30 contrats d'avenir. Parmi les personnes aidées, 5 sont âgées de plus de 50 ans. Leur contrat durera 5 ans. Lourdes est la 11e collectivité départementale à signer une telle convention. La première ayant été le Conseil Général.



Mme Milhau, la directrice de l'agence de l'ANPE de Lourdes, s'est dite ravie de constater la forte mobilisation des collectivités territoriales. Le maire lui a dit que la municipalité et l'ANPE allaient avoir l'occasion de se revoir et de travailler ensemble sur le projet de la Maison de l'Emploi, "un grand projet pour Lourdes mais aussi pour les saisonniers d'où qu'ils viennent."

Le contrat d'avenir : qu'est-ce que c'est ?

Le contrat d'avenir

Le contrat d'avenir est destiné à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiaires du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de parent isolé (API), de l'allocation de solidarité spé-

cifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Qui est concerné ?

Vous pouvez accéder au contrat d'avenir si vous êtes :

- bénéficiaire du RMI, de l'ASS ou de l'API depuis au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois;
- bénéficiaire de l'AAH, sans condition d'ancienneté ;
- sans condition d'ancienneté, bénéficiaires du RMI, de l'ASS ou de l'API, ou que vous bénéficiez d'un aménagement de peine ou si vous avez été précédemment détenu, prévenu ou condamné.

Comment ça marche ?

Le contrat d'avenir est un contrat de travail à durée déterminée.

La durée initiale du contrat est de 2 ans. Il peut être renouvelé dans la limite de 12 mois. Pour les bénéficiaires âgés de plus de 50 ans et les titulaires de l'AAH, la limite de renouvellement peut être de 36 mois.

La période d'essai est d'un mois, sauf si une clause de la convention prévoit une durée inférieure.

La durée de travail hebdomadaire est fixée à 26 heures. Elle peut varier, dans la limite d'un tiers de sa durée, sur tout ou partie de l'année, à condition de ne pas dépasser les 35 heures hebdomadaires et de respecter la moyenne de 26 heures hebdomadaires sur toute la période du contrat.

Vous devez suivre des actions de formation et d'accompagnement, qui peuvent être menées pendant et en dehors du temps de travail.

L'embauche en contrat d'avenir est réservée à certains employeurs :

- collectivités territoriales et leurs groupements (syndicats intercommunaux...);
- autres personnes morales de droit public;
- organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, organismes de Sécurité sociale, mutuelles et organismes de retraite complémentaire et de prévoyance, comité d'entreprise, fondations...);
- personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transport, établissements de soins...);
- structures d'insertion par l'activité économique (par exemple, les ateliers et les chantiers d'insertion).

La conclusion du contrat d'avenir nécessite la signature préalable d'une convention entre 4 parties :

- le salarié ;
- l'employeur;
- le président du conseil général ou le maire (ou, le cas échéant, le président de l'établissement public de coopération intercommunale) ;
- le représentant de l'Etat.

La convention est conclue pour une durée de 2 ans, renouvelable pour 12 mois. La situation du salarié est réexaminée tous les 6 mois.

Cette convention définit le projet professionnel proposé au bénéficiaire du contrat d'avenir.

Elle fixe :

- vos conditions d'accompagnement dans l'emploi ;
- les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience qui doivent être mises en oeuvre à votre profit.

Vous percevez un revenu dont le montant doit être au moins égal au SMIC horaire (soit 8,03 euros au 01 juillet 2005) multiplié par le nombre d'heures travaillées.

Vous continuez en outre de percevoir l'allocation (RMI, ASS, API ou AAH) dont vous bénéficiez au moment de la conclusion du contrat d'avenir, diminuée, en principe, du montant de l'aide forfaitaire versée à l'employeur. Les titulaires de l'AAH embauchés dans le cadre d'un contrat d'avenir conservent en outre, pendant la durée de la convention de contrat d'avenir, les droits qui leur sont garantis en leur qualité de bénéficiaires de l'AAH (comme, par exemple, l'exonération de taxe d'habitation ou de redevance audiovisuelle).

Nota : une aide forfaitaire de l'Etat de 1 500

euros est versée à l'employeur en cas d'embauche du salarié sous contrat à durée indéterminée avant la fin du contrat d'avenir, et à la condition que le salarié ait déjà effectué 6 mois de présence effective chez l'employeur.

► Suspension et rupture du contrat :

Vous pouvez suspendre le contrat en vue d'effectuer une période d'essai susceptible de conduire à une embauche pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée au moins égale à 6 mois. En cas d'embauche à l'issue de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Vous pouvez rompre le contrat d'avenir lorsqu'il justifie :

- d'une embauche pour une durée indéterminée ;
- d'une embauche pour une durée déterminée au moins égale à 6 mois;
- du suivi d'une formation qualifiante.

Lorsque le contrat est interrompu pour toute autre raison qu'une embauche ou qu'il n'est pas renouvelé et que vous n'exercez pas d'activité professionnelle rémunérée, le versement de l'allocation dont vous bénéficiez avant la conclusion du contrat est maintenue ou rétablie.

Sauf dérogation, en cas de suspension du contrat à cause d'incapacité médicalement constatée, d'accident du travail et de maladie professionnelle, de congé légal de maternité, de paternité ou d'adoption, le versement des aides est interrompu pendant cette période et les sommes indûment perçues sont reversées. Une attestation de compétences est délivrée par l'employeur et est prise en compte au titre de l'expérience requise pour la validation des acquis de l'expérience.



Lourdes-Infos.com
Journal indépendant en ligne
<http://www.lourdes-infos.com>

