

## PROPOSITION POUR L'INSERTION

Emetteur : *Chantier Ecole, COORACE, Réseau Cocagne, Réseau Tissons Ensemble la Solidarité, Synesi*  
 Mail : Tel :

### Résumé de la proposition

Créer un contrat de travail d'insertion unique utilisable par toutes les entreprises conventionnées IAE, garantissant la fluidité et la qualité des parcours d'insertion professionnelle.

Financement forfaitaire de la fonction accompagnement social et professionnel déterminé en fonction des objectifs de moyens et de résultats fixés.

### Contexte

Les contrats aidés sont nombreux. Ils visent un double objectif de politique de l'emploi (encourager à l'embauche) et d'insertion (accompagner le retour à l'emploi de personnes en difficulté). Cette multiplicité génère une segmentation des catégories de personnes éligibles, ainsi qu'une complexité qui nuit à leur efficacité pour l'insertion professionnelle durable des personnes. Ils sont par ailleurs souvent dépourvus de réelles mesures de suivi et d'accompagnement, ce qui les transforme, de facto, en simple mesure d'aide à l'embauche.

Le droit du travail applicable aux salariés concernés fait l'objet de dérogations les maintenant parfois dans une situation précaire et/ou nuisant à leur intégration dans la SIAE en tant que salarié.

Enfin, le mode de financement de ces contrats est complexe et principalement centré sur une réduction du coût du travail. Ce mode de financement, outre son insuffisance dans certains cas, contribue à la stigmatisation des salariés ainsi embauchés.

### Mesures proposées :

- **un contrat unique pour tout l'IAE** : il remplacerait les contrats aidés des ACI, s'inspirant du CDDEI. Il pourrait cohabiter, au moins à titre transitoire, avec le CDD d'usage des AI et le CTT des ETTI. Critère d'éligibilité : une évaluation de la situation et de la trajectoire professionnelle des intéressés. Suppression de la distinction entre secteur marchand et non marchand : seules les entreprises conventionnées L322-4-16 sont éligibles. Droits des salariés unifiés. *NB : le volume des contrats aidés actuels utilisés par les autres employeurs pourrait être basculé vers des contrats de droit commun, avec une incitation à l'embauche par prise en charge du coût du travail.*

- **Améliorer la qualité des parcours d'insertion** par la simplification des contrats de travail proposés vers un seul, par l'effectivité des mesures de suivi et d'accompagnement des salariés et l'amélioration de leur statut : seuls les employeurs compétents pour assurer une véritable prestation de suivi et d'accompagnement sont éligibles. Les droits des salariés sont identiques à ceux des salariés « ordinaires », ou renforcés.

- **Sécuriser l'action des employeurs** conventionnés IAE en généralisant le financement de la prestation d'accompagnement social et professionnel.

### Effets attendus

#### Pendant le parcours d'insertion :

- augmentation et sécurisation de la rémunération et des droits des salariés
- amélioration de l'intégration des salariés en insertion à la vie de l'entreprise par une mise en place plus systématique des IRP
- amélioration de la qualité du travail de suivi et d'accompagnement effectué du fait du meilleur ciblage des employeurs éligibles, d'une meilleure prise en compte de l'avis des salariés accompagnés. La contractualisation du travail dans ce cadre permettrait de tendre vers une durée du parcours correspondant aux besoins du salarié.

#### Lors de l'intégration en emploi ordinaire :

- amélioration du taux de maintien dans l'emploi du fait de la réduction de la différence des exigences entre l'employeur d'insertion et l'employeur ordinaire et de l'effectivité du travail d'accompagnement.

## Fiche d'impact

### I. Impact juridique et administratif

Principales modifications du code du travail (partie législative et réglementaire) : section 1, chapitre 1 du livre troisième, et textes d'application.

Objet :

- suppression des contrats aidés actuels et définition du contrat de travail d'insertion
- modification des dispositions relatives aux contrats de travail conclus par les Structures d'Insertion par l'activité économique et au financement de leur action, avec mesures transitoires.

### II. Impact économique et budgétaire

#### Rémunération de la prestation d'accompagnement de la SIAE

L'employeur est rémunéré pour sa prestation d'accompagnement social et professionnel.

Les moyens nécessaires à cet accompagnement sont variables et prennent des formes différentes selon que la SIAE fonctionne en délégation de main d'œuvre (AI, ETTI), ou collectif de travail (ACI, EI).

Les modes de financement au poste pour les ETTI et les EI fonctionnent de façon globalement satisfaisante. Il conviendra en revanche de déterminer un mode de financement adéquat pour les ACI et les AI. Ces moyens pour l'accompagnement sont souvent inversement proportionnels à la capacité de travail, donc à sa durée contractuelle. Pour ces raisons, la rémunération de cette prestation est fonction du nombre de salarié et de la durée du contrat de travail.

La durée du contrat de travail est convenue en fonction de la situation et des capacités du salarié.

#### Prise en charge d'une partie des temps de travail rémunérés non commercialisables

La rémunération de la fonction accompagnement intégrera une partie de la rémunération des temps de travail des salariés en parcours professionnalisant ne correspondant pas à des temps de travail effectifs ou assimilés au sens du code du travail (exemple : réunions collectives sur leur droits et obligations en tant que salariés, formation, évaluation etc.). Ils sont en effet partie intégrante des moyens dédiés à leur accompagnement en vue de faire progresser leur parcours professionnel.

Ces temps sont évalués par tranche de six mois de contrat de travail (renouvellements inclus pour les CDD) à :

- toutes SIAE sauf ACI : 50 heures
- ACI : 150 heures.

Ils sont pris en charge à hauteur de 12 euros de l'heure (smic chargé).

Seuls les contrats de travail d'une durée au moins égale à trois mois renouvellement inclus pour les CDD sont pris en compte pour le calcul de cette prise en charge.

#### Suppression des exonérations spécifiques de cotisations sociales

Il n'y a pas d'exonération de cotisations spécifique attachée à ce contrat. L'employeur est éligible aux exonérations et réductions de cotisations de droit commun, comme la réduction dite « Fillon ».