

Les Parlementaires adoptent la proposition de loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée »

Fiche de position octobre 2020

La commission mixte paritaire (sénateurs et députés) qui s'est tenue mercredi 29 octobre 2020 est parvenue à un consensus permettant l'adoption de la proposition de loi relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée ».

Coorace se félicite de l'adoption de cette proposition de loi qui reprend plusieurs propositions portées par le réseau et tient à remercier les rapporteuses du texte, la Députée Marie-Christine Verdier Jouclas et la Sénatrice Frédérique Puissat pour leur écoute active lors des auditions auxquelles Coorace a participé.

Dans l'attente de la publication officielle du texte de loi et de la publication de ses décrets d'application, voici les mesures clés de la proposition de loi qui s'appliqueront prochainement :

➤ **Suppression de l'agrément :**

L'article 1er vise à modifier la procédure d'agrément ouvrant droit à un parcours d'insertion par l'activité économique. Cette proposition, issue du réseau Coorace et des 42 propositions pour l'IAE et par la suite reprise par le Conseil de l'Inclusion dans l'Emploi, est une réelle simplification administrative pour les SIAE. **Désormais les prescriptions ne seront plus contrôlées par Pôle Emploi, les SIAE pourront réaliser des auto-prescriptions pour les salariés en insertion qui remplissent certains critères administratifs, ou se faire prescrire des personnes par des prescripteurs habilités dont la liste a été élargie.** Par ailleurs, la création de la plateforme de l'inclusion permettra la délivrance d'un PASS IAE qui sera rattaché à la personne en parcours et non plus à une structure ([voir notre dossier explicatif sur la plateforme de l'inclusion](#)). **L'article 1 imposera désormais aux associations intermédiaires de passer par cette procédure du PASS IAE et donc de vérifier l'éligibilité des salariés à l'insertion quelque soit le secteur dans lequel le salarié sera mis à disposition.** La règle des 16h sera donc, de fait, supprimée. **Grâce à la mobilisation de Coorace et à nos propositions d'amendements, des mesures transitoires (délai de 1 an) et dérogatoires (possibilité maintenue de renouveler les CDDU au-delà de 24 mois) ont été intégrées au texte de loi pour les associations intermédiaires.**

➤ **Création des CDI seniors :**

L'article 2 créé un contrat à durée indéterminée inclusion pour les seniors. Cette proposition émane également du réseau Coorace et a été portée conjointement avec 5 autres réseaux au sein de notre [Pacte Ambition IAE : 42 propositions communes pour l'économie inclusive de demain] remise l'année dernière au Haut-commissaire à l'Inclusion, Thibaut Guilluy. Il sera désormais possible pour les SIAE, au regard du parcours de la personne en insertion, âgée d'au moins 57 ans, et en accord avec la Direccte, de proposer des CDI pour les accompagner jusqu'à leur départ en retraite. Cela répond à un fort besoin

notamment dans les territoires ruraux, ou sans débouchés économiques. Pour les seniors, frappés par le chômage de longue durée, le retour à l'emploi classique n'est parfois pas réaliste. Une fin de parcours d'insertion 3 ou 4 ans avant l'acquisition des droits à la retraite a des conséquences désastreuses pour ces personnes et un coût pour les finances publiques, bien plus important. Aussi, ouvrir la possibilité de contractualiser des CDI solidaires conventionnés IAE permettra de prolonger l'emploi des seniors sur leur territoire et de les accompagner jusqu'à leur retraite sans leur faire subir une nouvelle période de chômage de longue durée. **Ce nouveau contrat ne vient pas supprimer la possibilité de déroger à titre exceptionnel, pour les salariés seniors rencontrant des difficultés particulières, à la durée maximale de 24 mois de renouvellement des CDDI au-delà de l'âge de 57 ans.**

➤ **Possibilité de lever le plafond de 480 heures de mises à disposition pour les AI**

Le fort plaidoyer du réseau en faveur d'une procédure permettant la levée du plafond de 480 heures de mise à disposition dans le secteur marchand par les AI a porté ses fruits et notre amendement a pu être adopté par les parlementaires. Faisant valoir que ce plafond de 480H créait des risques de rupture de parcours préjudiciables aux personnes en insertion, qu'il était pénalisant pour les AI dans leur réponse à certains marchés publics, et que la distorsion de concurrence avec les ETTI devait s'apprécier localement, nous avons pu faire aboutir notre proposition visant à supprimer le plafond de 480 heures de la loi et à renvoyer à un décret qui fixera le plafond mais également la procédure permettant sa levée. Nous resterons vigilants sur la rédaction du décret précisant la procédure locale à effectuer pour demander la levée de ce plafond qui pourra être accordée par le préfet pour une durée de 3 ans.

➤ **La création expérimentale du contrat passerelle**

Malgré une mobilisation sans relâche auprès des parlementaires contre la création du contrat passerelle, à laquelle se sont associés un grand nombre de nos adhérents, **ce dernier a été adopté pour une durée expérimentale de 3 ans**. Après avoir proposé un amendement de suppression de cet article et envoyé à l'ensemble des parlementaires une [note argumentée contre le contrat passerelle](#), Coorace a proposé, a minima, un encadrement de cette expérimentation. Un amendement de la rapporteure au Sénat, Madame Frédérique Puissat, vient donc encadrer les mises à disposition qui seront réalisées par les ACI et les EI dans le cadre de ce contrat passerelle en imposant :

- une condition d'ancienneté de quatre mois dans un parcours d'IAE pour bénéficier d'un « contrat passerelle » ;
- en limitant à trois mois, renouvelable une fois, la durée de la mise à disposition ;
- en dispensant le salarié de période d'essai en cas d'embauche par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mise à disposition.

➤ **Le cumul possible entre un contrat d'insertion et un CDD ou CDI à temps partiel**

Issue d'une contre-proposition faite par Coorace, Emmaüs France et la Fédération des acteurs de la solidarité, cette dernière vise à remplir le même objectif que le contrat passerelle – **accompagner le salarié dans sa prise de fonction dans l'entreprise classique - mais sans mettre en concurrence les dispositifs d'insertion**. Afin de mieux accompagner certains salariés dans leur prise de poste au sein de l'entreprise, nous avons proposé de leur permettre, quand cela se justifie, au regard de leur parcours, dans la continuité de celui-ci et

selon ce qui peut être défini avec l'entreprise l'accueillant, de cumuler un CDI ou CDD et un contrat d'insertion (CDDI/CDDU) après une sortie en emploi de façon à faciliter :

- Une adaptation et une montée en charge progressive pour le salarié en insertion
- Le maintien de l'accompagnement du salarié pendant sa prise de poste, notamment au sein de l'entreprise
- Le retour au sein de la SIAE en cas de difficulté
- Le maintien d'heures de travail approchant d'un temps plein
- Créer des liens entre les entreprises et les SIAE

Ce cumul est rendu possible par l'abaissement du seuil de la durée hebdomadaire légale.

➤ **Instance de dialogue social adaptée à l'IAE**

Après plusieurs échanges entre Coorace et le cabinet de la Ministre déléguée à l'insertion, un amendement visant la création d'une expérimentation pour adapter les règles du dialogue social dans les SIAE, a été intégré au texte de loi. Des échanges avec les partenaires sociaux sont prévus pour permettre une rédaction intégrant la participation au CSE des salariés en insertion, conformément à ce que Coorace avait proposé.

➤ **L'extension de l'expérimentation territoire zéro chômeur de longue durée**

L'adoption de cette proposition de loi permet :

- l'habilitation des nouveaux territoires au fil de l'eau, sur une durée de trois ans, au regard de la maturité de préparation des territoires candidats (cahier des charges précis),
- la reconduction automatique des dix premiers territoires,
- une augmentation du nombre de territoires avec 50 nouveaux territoires au lieu des 30 initialement prévus et l'introduction d'une soupape (par décret) laquelle permettra à tout territoire prêt de pouvoir expérimenter,
- la notion de privation durable d'emploi, différente de celle de demandeur d'emploi de longue durée,
- la notion d'emploi supplémentaire, caractéristique propre aux emplois créés par les entreprises à but d'emploi,
- la reconnaissance du montant du financement comme objet de l'expérimentation,
- la suppression de la notion de dégressivité du montant de la contribution au développement de l'emploi, présente dans la loi du 29 février 2016,
- la reconnaissance du rôle central du Comité local pour l'emploi dans le pilotage des expérimentations territoriales.
- Le concours financier obligatoire des Départements

Toutefois, notons que plusieurs éléments importants n'ont pas été retenus, tels que :

- La durée de l'expérimentation : le texte prévoit une durée totale de 5 ans. TZCLD demandait que chaque territoire puisse expérimenter sur 5 ans à compter de son habilitation (habilitation au fil de l'eau sur 3 ans).
- Le financement de l'animation de la dynamique territoriale : si l'importance du rôle du Comité local pour l'emploi est reconnue, cette instance essentielle du projet ne fait l'objet d'aucun financement propre.