

DOSSIER D'ACCOMPAGNEMENT DE LA REFORME DE L'IAE



Boite à outils - Lobbying

4 MARS 2014

SOMMAIRE

I. ACCOMPAGNEMENT DE LA REFORME DES FINANCEMENTS	2
A - PREAMBULE	2
1. Contexte de la réforme	2
2. Le rôle de COORACE	2
3. La vocation du présent document	3
B - LE CONTENU DE LA REFORME DES FINANCEMENTS	3
1- La généralisation de l'aide au poste	3
2- Les montants de l'aide au poste	4
3- Les critères de modulation	5
4 – Le basculement des ACI vers le CDDI « modifié »	5
5- Le maintien du financement par les Conseils Généraux et l'absence d'impact mécanique de la réforme sur les autres financeurs publics	7
C - 2014 : ANNEE DE TRANSITION	7
II. LES ACI DANS LA REFORME DE L'IAE	9
A – LES IMPACTS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	9
B. LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR.....	16

I. ACCOMPAGNEMENT DE LA REFORME DES FINANCEMENTS

A - PREAMBULE

1. Contexte de la réforme

Le 17 juillet, le Conseil National de l'IAE (CNIAE), présidé par Christiane DEMONTES, a rendu un avis officiel sur la réforme du financement de l'IAE, clôturant ainsi un premier cycle de travail de l'ensemble des membres du CNIAE. Le 31 juillet, le Premier Ministre, Jean-Marc Ayrault, a validé cet avis, posant les bases d'une réforme à mettre en œuvre en 2014, pour l'ensemble du secteur. Un important travail technique a été mené depuis, pour traduire en dispositions, pratiques et textes les principes actés par le Premier Ministre.

FNARS, Emmaüs France et COORACE ont poursuivi leur collaboration durant cette période, échangeant régulièrement avec la DGEFP, la mission d'appui IGAS-IGF dédiée à cette réforme et le cabinet de Michel Sapin afin de réunir les conditions d'une transition réussie entre le système actuel et le futur système de financement de l'IAE.

La complexité des changements à l'œuvre, tant pour les structures que pour les services de l'Etat, ont amené le gouvernement à faire le choix d'un calendrier différé pour les ACI et les AI. L'année 2014 sera donc une année de transition, faisant l'objet de modalités de financement différentes des années à venir. Ce document présente d'abord le contenu de la réforme puis ensuite, les dispositions spécifiques à 2014.

La réforme de l'IAE se poursuit autour de la gouvernance du secteur et de l'accompagnement des publics, en lien avec la réforme de la formation professionnelle. Les éléments relatifs à ces deux thématiques ne seront pas abordés ici.

2. Le rôle de COORACE

COORACE, après concertation des adhérents réunis dès mars-avril 2013 en groupes de travail thématiques et en lien direct avec son Conseil d'Administration et Bureau, a proposé **un positionnement conforme à la vision de l'IAE de son réseau**. *Pour le détail des positions et propositions COORACE : voir la note de positionnement rapport IGF IGAS du 22 mai 2013 (sur www.coorace.org).*

COORACE a ensuite participé à l'ensemble des réunions et groupes de travail du CNIAE. Les représentants de la fédération ont également rencontré différents cabinets des Ministères de l'emploi, des finances, du Premier Ministre ainsi que de nombreux parlementaires.

A noter : en raison d'un grand nombre de positions convergentes et d'une même vision de l'IAE, c'est en majeure partie avec la FNARS et Emmaüs France que COORACE a porté ses propositions.

3. La vocation du présent document

Ce dossier technique a pour ambition de vous accompagner dans la mise en œuvre effective de la réforme des financements de l'IAE. Il comporte :

- Un rappel global du contenu de la réforme ci-dessous et un diaporama qui précise l'impact pour toutes les entreprises de l'IAE
- 2 fiches techniques centrées sur les ACI : une présentation du CDDI et une présentation de l'impact sur certaines obligations de l'employeur

Ce dossier a été co élaboré avec Emmaüs France et la FNARS.

B - LE CONTENU DE LA REFORME DES FINANCEMENTS

1- La généralisation de l'aide au poste

Une aide au poste s'appliquera désormais à l'ensemble des structures du secteur, au 1er janvier 2014 pour les EI et ETTI, au 1er juillet 2014 pour les ACI et les AI. A partir de 2015, elle sera indexée sur le niveau du SMIC.

Elle sera constituée de 2 parties :

- un socle, avec un montant par ETP d'insertion – i.e. ETP d'heures de travail des salarié-e-s en insertion - spécifique à chacun des types de conventionnement IAE (proratisé pour chaque structure en fonction du nombre d'ETP d'insertion),
- une partie modulable, vue comme un « bonus » pour les structures allant au-delà de leurs missions de base et définie selon des critères simples, opérationnels et peu nombreux axés sur
 - les publics (types de personnes salariées)
 - l'effort d'insertion
 - les résultats emplois

L'aide au poste sera perçue sur la totalité du nombre d'ETP et non pas uniquement pour les personnes ayant reçu l'agrément de Pôle Emploi. Le passage à l'aide au poste n'a donc pas d'incidence sur les pratiques actuelles d'agrément des personnes et de financement, notamment pour les Associations Intermédiaires. Ainsi, le régime juridique de l'agrément en AI demeure inchangé : l'agrément ne s'applique qu'aux salarié-e-s mis-es à disposition plus de 16 heures en secteur dit « marchand », il est dès lors une condition d'embauche et est sans lien avec les financements potentiels (article L.5132-7 et suivants du code du travail). .. Les structures seront donc conventionnées de manière pluriannuelle (sauf pour la création et en cas de difficultés) en ETP d'insertion et non pas en poste ; elles pourront ensuite affecter ces ETP différemment sur les personnes en insertion, en adaptant les durées de travail aux leurs besoins.

L'aide socle sera versée mensuellement aux structures sur la base des heures déclarées, avec une régularisation en fin d'exercice. La modulation sera elle versée en une fois au premier semestre. Le montant de modulation sera calculé pour l'année N sur la base des pratiques de la structure en N-1.

Ces différentes dispositions visent à limiter l'incertitude pour les SIAE, en leur permettant de savoir à l'avance ce qu'elles vont percevoir sur l'exercice à venir, et en percevant cette aide mensuellement, pour le socle, en une fois au premier semestre pour la modulation.

2- Les montants de l'aide au poste

Les montants de la partie socle seront les suivants :

- Entreprises d'insertion : 10 000 €
- Entreprises de travail temporaire d'insertion : 4 250 €
- Ateliers et chantiers d'insertion : 19 200€
- Associations intermédiaires : 1 300€

Les montants de la partie modulable s'exprimeront en pourcentage du socle et pourront aller de 0 à 10% du montant socle. Avec une hypothèse moyenne d'une modulation de 5%, les structures percevront ainsi par ETP :

- Entreprises d'insertion : 10 500 €
- Entreprises de travail temporaire d'insertion : 4 463 €
- Ateliers et chantiers d'insertion : 20 160€
- Associations intermédiaires : 1 365€

NB : l'avis officiel du CNIAE mentionne un montant d'aide socle pour les ACI de 18 700€, tandis que le montant annoncé par le Premier Ministre aboutit à un montant socle de 19 200€. Cette différence est due à la correction d'une erreur de calcul. La négociation pour parvenir à 18 700€ partait d'une base proposée par l'Etat qui n'incluait pas la revalorisation du SMIC et s'appuyait sur le perçu en 2012 par les ACI, avec donc le taux d'absentéisme moyen des salarié-e-s en insertion au lieu d'une hypothèse d'occupation complète du poste. Les réseaux ont partagé cette analyse avec l'Etat, qui a rectifié le calcul, aboutissant à 19 200€ d'aide socle pour 2014.

Ces montants seront donc indexés à partir de 2015 sur le niveau du SMIC. Dans la continuité du système des CUI-CAE, l'aide ACI a bien intégré la revalorisation du SMIC attendue en 2014.

Quel impact budgétaire ?

Le secteur se voit ici alloué un budget additionnel de près de 25 millions d'euros.

Dispositif	Avant la réforme	Après la réforme (en moyenne)
EI	9 681 €	10 500 €
ETTI	4 250 €	4 463 €
ACI	En moyenne 18 571 € (soit 17 792 € au titre des CUI-CAE et 779€ au titre de l'aide à l'accompagnement d'Etat)	20 160 €
AI	En moyenne 907 € d'aide à l'accompagnement	1 365 €

Sur quelle base est calculé l'ETP ?

Les 4 dispositifs de l'IAE disposent d'un ETP différent :

- 1505h travaillées pour les EI,
- 1600h travaillées pour les ETTI,

- 1607h payées pour les AI
- 1820h payées pour les ACI.

Cela signifie pour les EI, qu'elles perçoivent l'intégralité de l'aide au poste dès que 1505h ont été travaillées et non simplement payées.

En 2014, l'aide au poste ACI porte ainsi bien sur 1820 heures payées, signifiant que les structures perçoivent l'aide correspondant à la rémunération qu'elles versent y compris pendant les congés payés et les jours fériés.

En 2014, pour 2015, une réflexion sera menée sur l'harmonisation de ces modes de calcul entre SIAE.

3- Les critères de modulation

Les critères de modulation sont au nombre de trois :

- Les personnes recruté-e-s et accompagné-e-s
- Les efforts d'insertion
- Les résultats

Chaque critère sera doté d'un poids différent, à déterminer localement dans une fourchette fixée nationalement. Quel que soit le choix fait localement, le critère résultat sera toujours le moins important, priorité étant donné aux moyens d'accompagnement mis en œuvre par la structure (les efforts d'insertion) et au profil des personnes recruté-e-s.

Les indicateurs composant ces critères ont fait l'objet de plusieurs séances de travail et de nombreuses propositions ; un consensus n'a toutefois pas encore été dégagé. Un schéma simplifié sera mis en œuvre en 2014 et le travail pour des indicateurs plus précis, poursuivi en 2014.

4 – Le basculement des ACI vers le CDDI « modifié »

La réforme implique que les structures du secteur ne puissent plus recourir aux financements liés aux contrats aidés types CUI-CAE pour les salarié-e-s en parcours, y compris pour les ACI, du fait du passage au financement via une aide au poste. Les ACI ne pourront plus conclure de CUI-CAE et devront utiliser le « CDDI » actuellement visé à l'article L. 5132-15-1 du code du travail. (Pour plus de détails, voir la fiche technique CDDI).

Plus de liberté dans la signature des contrats

Si le CAE peut être de deux ans, dans les faits, les pratiques des prescripteurs imposaient des contrats plus courts et dont le renouvellement était soumis à conditions. Cela a abouti à une durée moyenne de contrat de 12 mois, souvent insuffisante pour des personnes en grande difficulté.

A l'inverse, le CDDI est plus souple et sa conclusion, comme sa durée initiale, sous réserve de respecter la durée minimale de 4 mois, dépend de l'employeur et de la personne salariée, et non d'un prescripteur externe. Avec le CDDI, il sera donc possible de proposer des parcours plus long en ACI mais aussi de proposer une plus grande souplesse horaire et s'adapter aux possibilités des personnes.

Ainsi la structure pourra convenir avec le-a salarié-e, lors des renouvellements de contrat de travail, des parcours pouvant aller de 20h à 35 heures de travail hebdomadaire à , pour favoriser la sortie de structure par une meilleure préparation. Il sera même possible de commencer en dessous de 20H de travail par semaine pour enclencher une première étape. La réforme permet

alors aux employeurs et aux salarié-e-s de redevenir maîtres de la durée du contrat de travail (dans les limites légales).

A noter : le CDDI disposant d'une durée minimale du travail spécifique – 20 heures - la nouvelle durée hebdomadaire minimale de 24h fixée par la loi sur la sécurisation de l'emploi ne s'applique pas à lui.

Le droit commun : les salariés en insertion dans l'effectif

Le CDDI compte dans les effectifs contrairement aux CUI-CAE. Ce changement va générer de nouvelles obligations notamment en matière de mise en place des institutions représentatives du personnel. (Voir la fiche technique « impact du franchissement des seuils d'effectif »). Des DLA pourraient être mobilisés ensuite pour que les employeurs s'approprient ces évolutions juridiques et organisationnelles.

Des surcotisations patronales, progressives

L'entrée dans les effectifs des salarié-e-s en insertion des ACI, et donc l'augmentation de fait des effectifs des structures, a également un impact sur les cotisations patronales des structures. Les employeurs de plus de 10 et de 20 ETP doivent en effet assumer des surcotisations sur :

- la formation professionnelle
- le FNAL
- le versement transport.

Pour les deux dernières, une structure franchissant pour la première fois le seuil des 10 ou des 20 ETP est exonérée de ces surcotisations pendant 3 ans puis dispose d'abattements dégressifs sur les trois années suivantes, de 75%, 50% puis 25%. La totalité de la cotisation ne s'applique donc qu'à partir de la 7ème année.

Pour la formation, la réforme de la formation professionnelle devrait aboutir à une modification des taux de contribution, avec un taux unique (minimal) de 0,55% pour les moins de 10 ETP et un taux unique (minimal) de 1% pour les plus de 10 ETP. Nous ne savons pas si le système actuel d'application progressive en cas de franchissement du seuil sera maintenu et si oui, sous quelle forme.

En moyenne, même avec ces surcotisations, les ACI connaîtront une augmentation de leur financement Etat.

A noter que la DGEFP a confirmé que l'exclusion de certains contrats des effectifs étant contraire au droit européen, la France risquait, très prochainement, de devoir supprimer toutes ces exclusions.

A noter : les assises de la fiscalité des entreprises lancées fin janvier 2014 sont susceptibles de modifier profondément les cotisations patronales actuelles. De ce fait, partant du principe que les surcotisations sont majoritairement voire intégralement « gelées » pendant les trois premières années (le seront donc en 2014) et qu'il est impossible aujourd'hui de savoir quel régime de cotisations patronales sera appliqué à compter de 2015, le simulateur d'impact n'intègre pas les conséquences des surcotisations.

Des exonérations maintenues

Dans le cadre du passage au CDDI, les exonérations dont bénéficient aujourd'hui les ACI au titre des CUI-CAE sont maintenues, qu'il s'agisse des exonérations de cotisations patronales comme de l'exonération de taxe sur les salaires. Le taux de cotisation d'accident du travail/maladie professionnelle fixé forfaitairement à 1,5% pour les CUI-CAE des ACI devrait également être transféré sur le CDDI (l'arrêté ministériel nécessaire à ce transfert n'a pas encore été publié à la date de parution de ce dossier).

Des modifications du CDDI

Le projet de loi sur la formation professionnelle doit apporter deux améliorations au CDDI, demandées par COORACE, Emmaüs France et la FNARS : l'éligibilité à la période de professionnalisation, tel qu'existant aujourd'hui pour les CUI-CAE, et la possibilité de conclure des CDDI de moins de 20h de travail hebdomadaire en ACI, pour des personnes en grande difficulté sociale et professionnelle. Ces ajustements n'ont pas encore été adoptés définitivement par les deux assemblées à la date de parution de ce dossier. Nous vous tiendrons informés du résultat définitif du processus parlementaire dans les plus brefs délais.

5- Le maintien du financement par les Conseils Généraux et l'absence d'impact mécanique de la réforme sur les autres financeurs publics

Le seul impact direct de la réforme sur les financeurs publics concerne les conseils généraux, qui cofinancent aujourd'hui les CUI-CAE des bénéficiaires RSA. Ce cofinancement est « automatique », dans le sens où la structure n'a pas à rechercher l'aide et voit le montant garanti, l'Etat et le conseil général contractualisant sur le montant et surtout sur le volume de contrats de travail cofinancés.

COORACE, Emmaüs France et la FNARS ont rappelé ce mécanisme lors des réunions de travail, insistant sur la nécessité de le préserver dans le cadre de la future réforme. Ce point a été rappelé et acté lors du CNIAE du 17 juillet et validé par le Premier Ministre le 31 juillet.

Il a fait l'objet d'un amendement au projet de loi de finances 2014, voté à l'automne, assurant a minima la reconduction du principe de cofinancement des aides à l'insertion, sur les bases du cofinancement des contrats aidés.

Les autres cofinancements, y compris celui accordé sous forme de subvention par les conseils généraux, peuvent se rajouter à cette aide selon la forme et les montants voulus par les collectivités publiques, conformément au principe de libre administration dont elles jouissent. Vont-elles se désengager ? Rien n'empêche aujourd'hui une collectivité de se désengager financièrement de l'IAE, ce phénomène s'observant déjà. La réforme ne va donc pas fragiliser ce système.

FNARS, COORACE et Emmaüs France ont transmis à leurs représentants régionaux un argumentaire à utiliser lors de rencontre avec les Conseils Généraux, pour expliciter la réforme et apporter des éléments les encourageant à poursuivre leur soutien à l'IAE.

C - 2014 : ANNEE DE TRANSITION

2014 fera l'objet de dispositions spécifiques pour les AI et les ACI, avec une entrée en vigueur de la réforme au 1er juillet 2014. L'aide au poste, socle et modulation, ne sera perçue que sur les ETP du second semestre et, pour les ACI, que sur les CDDI, au lieu d'être perçue sur l'ensemble des ETP.

Ce système, dicté par les contraintes techniques pesant sur l'Etat (notamment concernant l'extranet IAE), lisse donc considérablement les effets de la réforme pour les ACI et les AI. Des mécanismes seront prévus pour permettre que l'ensemble du budget 2014 – supérieur à celui de 2013 – alloué à ces deux types de structures soit consommé. Des abondements d'aide à l'accompagnement ou la mobilisation de FDI en cours d'année seront mis en œuvre dans ce cadre, pour que les structures disposent en définitive bien des montants qu'elles devaient percevoir.

ACI : deux contrats de travail, deux financements

Les ACI recruteront au premier janvier 2014 et durant l'ensemble du premier semestre 2014 en CUI-CAE.

Ils ne signeront des CDDI qu'à partir du 1er juillet 2014 :

- Pour les nouveaux et nouvelles salarié-e-s
- Pour « renouveler » les salarié-e-s en poste dont le CUI-CAE arrive à échéance après le 1er juillet.

Les deux types de contrats coexisteront donc en 2014. Cela s'accompagne d'une coexistence de deux types de financement :

Pour les personnes en CDDI : l'aide au poste, socle et modulable.

Pour les personnes en CUI-CAE : la prise en charge du CUI-CAE telle qu'aujourd'hui (avec donc la même contrainte sur le nombre d'heures prises en charge) + 75% de l'aide à l'accompagnement de 2013, versée en une fois au premier semestre.

AI : absence d'impact direct sur les contrats de travail

Depuis 2008, les AI sont également en droit de conclure des CDDI en application de l'article L. 5132-11-1 du code du travail. La réforme du financement est sans impact sur ce point. Les AI ont toujours le choix de conclure des CDD d'usage ou des CDDI, notamment, avec les salarié-e-s en insertion.

En revanche, le CDDI devient désormais financièrement envisageable pour les AI puisque les heures effectuées avec ce contrat, comme celles effectuées avec le CDD d'usage, ouvriront droit à l'aide au poste à compter du second semestre 2014.

La modulation : un seul versement, des critères simplifiés

La modulation ne sera donc versée en ACI que pour les CDDI et en AI que pour les ETP du second semestre. Elle sera également versée uniquement en fin d'année et non pas lors du premier semestre comme cela sera le cas dans les années à venir.

Enfin, elle se calculera (pour tous les types de dispositif) sur la base d'indicateurs simples, un par catégorie retenue. Ces indicateurs seront :

critères	pondération	indicateurs
Situation des publics à leur entrée dans la SIAE	35 %	Part des publics bénéficiaires de minima sociaux parmi les salarié-e-s en insertion
Effort d'insertion de la SIAE	40 %	Taux d'encadrement : ETP d'encadrement rapportés aux ETP d'insertion
Résultats de la SIAE en matière d'insertion	25 %	Examen des sorties dynamiques telles que déf. dans la convention stat.

Un mécanisme d'amortissement des chocs

Pour les structures "perdantes" en terme de niveau de financement Etat, deux mécanismes sont prévus : pour les AI, une péréquation via un plafonnement de l'aide au poste à un niveau d'ETP encore à définir, pour les ACI, l'affectation du FDI à la consolidation des structures.

Conscients des difficultés posées par la réforme pour des structures de petite taille situées dans des territoires ruraux et ne disposant pas de perspectives de développement commercial ou de regroupement, COORACE, Emmaüs France et la FNARS proposeront que soit expertisée l'idée d'une péréquation nationale durable sur les AI et les ACI.

II. LES ACI DANS LA REFORME DE L'IAE

A – LES IMPACTS SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

La réforme du financement de l'IAE entraîne le passage des salarié-e-s en insertion des ACI du CUI-CAE au CDDI.

La réforme unifie en effet dans une seule et même aide au poste le montant d'aide à l'accompagnement et la prise en charge du salaire des salarié-e-s en insertion dans le cadre du CUI-CAE. Elle donne ainsi plus de lisibilité au budget de l'IAE et permet de rompre avec le plafonnement de l'aide à l'accompagnement mais aussi les pratiques disparates de versement de cette même aide selon les territoires.

La combinaison aide au poste/CDDI positionne donc le financement des ACI sur des bases plus solides et homogènes nationalement, avec un montant d'aide socle défini par l'Etat et rend à la structure une liberté de définition du contrat de travail (dans sa durée de travail hebdomadaire comme dans sa durée en mois) essentielle pour un accompagnement adapté aux besoins de la personne.

Le passage au CDDI a fait l'objet de négociations durant la réforme, pour s'assurer que le changement de contrat soit neutre pour les ACI. FNARS, Emmaüs France et COORACE se sont ainsi battus pour que soient conservées :

1. Les exonérations de cotisations patronales dont bénéficient les CUI-CAE.
2. L'exonération de taxe sur les salaires dont bénéficient les CUI-CAE.
3. L'automatisme du cofinancement des CUI-CAE par les Conseils Généraux dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens passés avec l'Etat, pour les postes occupés par des bénéficiaires du RSA.
4. Le taux forfaitaire de cotisation accident du travail/maladie professionnelle de 1,5% actuellement applicable aux CUI-CAE des ACI
5. L'éligibilité aux financements de la professionnalisation dans le cadre de la formation professionnelle.

Les 3 premiers points ont d'ores et déjà été actés par l'Etat. Le 4e point nous a été confirmé dans son principe mais nous sommes en attente de la publication de l'arrêt qui actera juridiquement cet engagement. Le dernier figure dans la loi de réforme de la formation professionnelle, votée par

l'Assemblée Nationale le 7 février dernier et devrait être définitivement adopté à la fin du mois de février.

Le CDDI présente des dispositions communes avec le CUI-CAE et des différences

Ainsi, les salarié-e-s en CDDI comptent notamment dans le calcul de l'effectif des structures employeurs, contrairement aux CUI-CAE, exclus de ce calcul. L'Union Européenne ayant demandé à la France de supprimer ces exceptions et, surtout, l'entrée des salarié-e-s en insertion dans les effectifs des structures représentant l'accès au droit commun, nos réseaux n'ont pas remis en cause cette évolution et s'en sont même félicités, tout en étant conscients des changements induits pour les ACI.

Le CDDI a également comme intérêt d'être commun aux AI et au EI, permettant ainsi de réfléchir la conclusion d'un contrat de travail unique au sein d'entreprise portant plusieurs conventionnement IAE.

Ces changements sont explicités dans le dossier pédagogique de la réforme ainsi que dans une fiche technique spécifique ; leur coût est difficile à mesurer aujourd'hui, du fait des évolutions qu'amènera la réforme de la formation professionnelle et, surtout, celles des assises de la fiscalité des entreprises. Pour autant, on sait que ces surcotisations sont « gelées » pendant 3 ans à partir du moment où le seuil des effectifs est franchi pour la première fois (l'année de franchissement du seuil étant comprise dans les 3 ans).

Ce document s'intéresse donc plus précisément aux caractéristiques juridiques du CDDI.

	Contrat Unique d'Insertion		CDDI
	CAE	CIE	
Aides financières et exonérations	<p>Au niveau national : fixation du plafond à 105 % du montant brut du SMIC par heure travaillée Limite : durée légale du travail.</p> <p>Au niveau régional : fixation des taux effectifs de prise en charge par arrêté du préfet de région.</p> <p>Exonérations (spécifiques) : - Des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales correspondant à la fraction de la</p>	<p>Au niveau national : fixation du plafond à 47 % du montant brut du SMIC par heure travaillée Limite : durée légale du travail.</p> <p>Au niveau régional : fixation des taux effectifs de prise en charge par arrêté du préfet de région.</p> <p>Exonérations : Droit commun</p>	<p>Pas d'aide spécifique rattachée au CDDI, ni d'exonérations spécifiques.</p> <p>Dans le cadre de l'IAE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aide au poste - Création d'une exonération pour les ACI équivalente à celle dont ils bénéficiaient au titre du CUI-CAE.

	<p>rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées,</p> <ul style="list-style-type: none"> - De la taxe sur les salaires ; - De la taxe d'apprentissage ; - Des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction. 		
Personnes éligibles	« Personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières »		
Décision administrative préalable	<p>La « convention individuelle tripartite » préalable à la conclusion du contrat de travail conclue entre le futur employeur, le bénéficiaire, futur-e salarié-e et le prescripteur est supprimée en par la loi n°2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir.</p> <p>Elle est remplacée par une décision administrative d'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle.</p> <p>Objet : fixer les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi – prévoir des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.</p>		Recrutement libre par la structure dans le respect de la définition légale des personnes éligibles
Nature du Contrat de travail	<p>CDD conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi)</p> <p>Ou</p> <p>CDI.</p>		CDD conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi)
Agrément Pôle Emploi requis	Oui	Non	Oui pour que les heures effectuées par le-a salarié-e dans ce cadre soient comptabilisées

			dans l'aide au poste ACI. N'est pas une condition d'embauche.
Contraintes/interdictions spécifiques	<p>Ne peut porter que sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.</p> <p>Interdiction dans les cas suivants :</p> <p>1. licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche ;</p> <p>2. remplacer un-e salarié-e licencié-e pour un motif autre que la faute grave ou lourde.</p> <p>S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un-e autre salarié-e, la décision d'attribution de l'aide peut être retirée par l'Etat ou par le président du conseil général. La décision de retrait de l'attribution de l'aide emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues</p> <p>3. employeur non à jour du versement</p>	<p>Interdiction dans les cas suivants :</p> <p>1. licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche ;</p> <p>2. remplacer un-e salarié-e licencié-e pour un motif autre que la faute grave ou lourde.</p> <p>S'il apparaît que l'embauche a eu pour conséquence le licenciement d'un-e autre salarié-e, la décision d'attribution de l'aide peut être retirée par l'Etat ou par le président du conseil général. La décision de retrait de l'attribution de l'aide emporte obligation pour l'employeur de rembourser l'intégralité des sommes perçues</p>	Aucune

	de ses cotisations et contributions sociales	3. employeur non à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales	
Durée contrat	<p>du</p> <p>Minimum : 6 mois, 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.</p> <p>Maximum : 2 ans.</p> <p>3 dérogations :</p> <p>1. permettre au-à la salarié-e d'achever une action de formation professionnelle en cours. Limite : 60 mois.</p> <p>2. pour les salarié-e-s âgé-e-s de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, ATA ou AAH ou pour une personne reconnue travailleur handicapé : 60 mois</p> <p>3. Pour les ACI, uniquement : à titre exceptionnel, pour des salarié-e-s âgé-e-s de 50 ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs et travailleuses handicapé-e-s rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi : sans durée maximale - Accordée par Pôle</p>	<p>Minimum : 6 mois, 3 mois pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.</p> <p>Maximum : 2 ans.</p> <p>2 dérogations :</p> <p>1. permettre au-à la salarié-e d'achever une action de formation professionnelle en cours. Limite : 60 mois.</p> <p>2. pour les salarié-e-s âgé-e-s de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, ATA ou AAH ou pour une personne reconnue travailleur-euse handicapé-e : 60 mois</p>	<p>Minimum : 4 mois</p> <p>Maximum : 2 ans.</p> <p>2 dérogations :</p> <p>1. permettre au-à la salarié-e d'achever une action de formation professionnelle en cours.</p> <p>2. pour les salarié-e-s âgé-e-s de 50 ans et plus ou pour une personne reconnue travailleur -euse handicapé-e .</p> <p>Le contrat peut être renouvelé dans la limite de ces durées maximales.</p>

	Emploi ou le Président du Conseil général (pour les bénéficiaires du RSA).		
Rémunération	Minima légaux : SMIC ou, s'il est plus favorable, le minimum conventionnel notamment pour les ACI devant appliquer le CCN des ACI du 31 mars 2011 CDD : pas de prime de précarité.		
Durée du travail	Entre 20 et 35h hebdomadaires. Hors ACI : peut être inférieure en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.	Entre 20 et 35h hebdomadaires.	à partir de 20 heures hebdomadaires ¹ . Les durées maximales sont celles de droit commun (48 heures sur une semaine isolée notamment). Au-delà de 35 heures hebdomadaires, les heures effectuées sont des heures supplémentaires Cette durée peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Le régime juridique de cette variation reste à préciser. La possibilité en ACI d'une durée inférieure en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé est portée dans le cadre par la loi formation professionnelle.

¹ Le CDDI n'est pas soumis à la nouvelle durée minimale de 24 heures hebdomadaires fixée par la loi sécurisation de l'emploi du 24 juin 2013

Accompagnement	Caractère obligatoire. Evaluation des actions d'accompagnement : condition du prolongation de l'aide et du contrat de travail et/ou de l'attribution d'une nouvelle aide à l'employeur. Un référent – extérieur : chargé d'assurer le suivi du parcours d'insertion professionnelle de la personne salarié-e. Désigné par l'autorité attribuant l'aide. Un tuteur – interne : parmi les salarié-e-s qualifié-e-s et volontaires pour assumer cette fonction. Désigné par l'employeur.	Caractère obligatoire
Attestation d'expérience professionnelle	Obligatoire - Etablie par l'employeur et remise à la personne salariée à sa demande ou au plus tard un mois avant la fin du contrat.	Pas d'obligation.
Période de professionnalisation	Le CUI à durée déterminée peut bénéficier des périodes de professionnalisation. Durée minimale de la formation : 80 heures.	L'éligibilité du CDDI aux périodes de professionnalisation est prévue par la loi formation professionnelle en cours d'adoption.
Suspension du contrat	En dehors des cas de droit commun, la suspension du CDDI est possible dans les cas suivants, à la demande de la personne salariée, 1. pour effectuer une EMT prescrite par Pôle Emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle - En accord avec son employeur ; 2. Pour accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à 6 mois. En cas d'embauche, à l'issu de cette EMT ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis	
Périodes d'immersion	Possible sous réserve : - qu'elles soient prévues par la décision d'attribution de l'aide - que le-a salarié-e les accepte – interdiction de	Possible sous réserve : - qu'elles soient prévues par la convention « IAE » conclue avec l'Etat - que le-a salarié-e

	discriminer en raison d'un refus de période d'immersion.		les accepte –interdiction de discriminer en raison d'un refus de période d'immersion.
Rupture anticipée du CDD	Rupture anticipée par le-a salarié-e possible pour : - être embauché par un CDI - être embauché par un CDD d'au moins 6 mois - suivre une formation qualifiante + accords des parties, faute grave, inaptitude, motif économique notifié dans le cadre d'une procédure de redressement ou liquidation judiciaire.		En plus du cas visé dans la partie « suspension du contrat de travail » ci-dessus, la rupture du CDDI peut s'opérer dans les conditions de droit commun : • accord entre l'employeur et le-a salarié-e, • demande de la personne salariée qui justifie d'une embauche en CDI, • faute grave (ou faute lourde) du- de la salarié-e ou de l'employeur, • force majeure, inaptitude constatée par le médecin du travail.
Effectif	Expressément exclus du calcul des 'effectifs		Inclus dans les effectifs

B. LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

La réforme du financement de l'IAE entraîne le passage des salarié-e-s en insertion des ACI du CUI-CAE au CDDI.

Le CDDI présente des dispositions communes avec le CUI-CAE et des différences.

Les salarié-e-s en CDDI comptent dans le calcul de l'effectif des structures employeurs, contrairement aux CUI-CAE. L'Union Européenne ayant demandé à la France de supprimer ces exceptions et, surtout, l'entrée des salarié-e-s en insertion dans les effectifs des structures

représentant l'accès au droit commun, nos réseaux n'ont pas remis en cause cette évolution et s'en sont même félicités, tout en étant conscients des changements induits pour les ACI.

A noter : pour les ACI entrant dans le champ d'application de la CCN des ACI du 31 mars 2011, le calcul des effectifs fait l'objet d'un aménagement : un-e des salarié-e à temps partiel compte pour 1.

Ce chapitre s'intéresse donc plus précisément aux obligations de l'employeur générées par le passage de différents seuils d'effectifs. Des estimations de coût sont proposées également. Ce document n'a qu'une valeur informative et reflète les obligations contenues dans le code du travail. Il ne présage en rien de la mobilisation effective du recours aux heures de délégation de la part des délégués du personnel ni même de l'occupation réelle de ce poste.

Les effets d'une augmentation de l'effectif sur les IRP

Nombre de salarié-e-s	Nombre de représentants	Délégués du Personnel <i>i</i>	Comité d'entreprise ou Délégation Unique du Personnel (DP+CE) <i>ii</i>	CHSCT	Délégué Syndical <i>iii</i>	Total mensuel
0 à 10		0				0
11 à 24	1T +1S	14h/mois		9h (3 élus x 2h/mois +3 h de réunion/visite)		23h
25 à 49	2T +2S	28h/mois				37h
50 à 74	3T +3S		72h/mois	18h (3 élus x 5h/mois + 3 h de réunion/visite)	10h par mois par DS	81 à 121h
75 à 99	4T +4S		96h/mois			
100 à 124	5T +5S		120h/mois		15h par mois par DS	
125 à 149	6T +6S		144h/mois			162 à 192h
150 à 174	7T + 7S		168h/mois			186 à 231h
175 à 199	8T + 8S		192h/mois			210 à 255h
200 à 249	6+6DP 5+5CE	+ 84h/mois	120h/mois	23h (4 élus x 5h/mois + 3 h de réunion/visite)		227 à 272h
300 à 399	7+7DP 5+5CE	+ 98h/mois	120h/mois			241 à 286h
400 à 499	7+7DP 6+6CE	+ 98h/mois	144h/mois			265 à 310h

Précisions :

Nombre d'heures Délégation : Titulaires, Suppléant-e-s + temps de réunions, estimés à 2h de réunion mensuelle

i Heures de délégation DP 10h par Titulaire + 2 Heures de réunion mensuelle pour le Titulaire et le-a Suppléant-e

- ii Heures de délégation Comité d'entreprise 20h par mois + 2 heures de réunion, hors commissions obligatoires - Délégation Unique du Personnel (DP+CE) entre 50 et 200 salarié-e-s -
- iii Un-e Délégué-e Syndical-e par organisation représentative (5) nationalement : hypothèse probable 1 à 3 syndicats.

Dispositions budgétaires

En plus des éléments cités ci-dessus, il faut intégrer :

Pour l'ensemble des structures disposant de délégué-e-s du personnel :

- Le coût correspondant au temps passé par la direction pour analyser et répondre aux questions, préparer les réunions et y participer, estimé de 4 h à 20h par mois (selon la taille de la structure et le nombre d'interlocuteurs-trices)
- Le temps de formation des élu-e-s nécessaire pour l'accomplissement de la fonction (obligatoire pour le CHSCT : 3 jours si l'effectif est inférieur à 300 ETP, 5 jours s'il est supérieur à 300 ETP)
- L'organisation des élections tous les 4 ans (Appel à candidatures, négociation du protocole pré-électoral, établissement des listes électorales, organisation des élections - coût estimé: de 1500 à 3000 €)

Pour les structures de 50 salarié-e-s et plus :

- 2 pour 1000 de la Masse salariale annuelle pour le fonctionnement du comité d'entreprise. (Le coût des Œuvres sociales n'est pas intégré, car il correspond pour la mise en place à la moyenne des actions existantes des 3 années précédentes (donc = Transfert de la gestion, mais pas de surcoût).
- L'éventuel recours du comité d'entreprise à l'assistance d'un-e expert-comptable pour l'examen des comptes annuels (Coût moyen pratiqué: 5 000 à 10 000€/an)
- La mise à disposition d'un local et de panneaux d'affichage pour les délégué-e-s du personnel.

Qui est électeur, qui est éligible ?

Les règles sont les mêmes pour les salarié-e-s dit-e-s en insertion et les autres.

Sont électeurs et électrices les salarié-e-s de 16 ans au moins ayant 3 mois d'ancienneté, et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs et électrices âgé-e-s de 18 ans au moins ayant travaillé-e dans l'ACI depuis un an au moins, à l'exception des conjoint-e, partenaire d'un pacte civil de solidarité, concubin-e, ascendant-e-s, descendant-e-s, frères, sœurs et allié-e-s au même degré de l'employeur.

Quid de la création d'un collège spécifique « salarié-e-s en insertion »

La loi prévoit qu'il y ait un collège électoral unique lorsqu'un seul siège est à pourvoir (effectif jusqu'à 25 ETP) ou si le protocole d'accord préélectoral, signé par la totalité des organisations syndicales représentatives, le prévoit.

La loi prévoit qu'il y ait deux collèges électoraux à partir de 26 ETP :

- 1er collège : ouvriers et employés ;
- 2e collège : techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

Il est possible de modifier ces règles (nombre et la composition des collèges électoraux), et donc de créer un collège « salarié-e-s en parcours », par une convention, un accord collectif de travail, étendus ou non, ou un accord préélectoral si la convention ou l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise.

En l'absence d'organisation syndicale représentative dans l'entreprise (l'ACI dans notre cas), la loi ne prévoit pas de cadre spécifique. Dans ce cas, si vous souhaitez créer un collège « salarié-e-s en parcours » nous vous invitons à faire valider votre accord préélectoral par l'inspection du travail.

Pour toutes informations complémentaires :

- Contact : Lucie CONTEVILLE, Responsable appui aux politiques publiques
lucie.conteville@coorace.org
- Contact : Barbara TIRIOU, Responsable Service Juridique barbara.tiriou@coorace.org