

## Pacte ETTI – Notre positionnement

---

Le Conseil de l'Inclusion dans l'Emploi, présidé par Thibaut Guilluy et créé fin 2019 a organisé une large concertation avec les réseaux de l'IAE pour préparer des propositions en vue d'une réforme du secteur afin de « faire plus, faire mieux, faire plus efficient, faire avec les entreprises » pour passer de 140 000 personnes en parcours d'insertion à 240 000 personnes en 2022. COORACE s'est fortement impliqué en organisant des concertations avec ses adhérents dans plus de 8 régions et en portant 42 propositions pour réformer l'IAE aux côtés d'Emmaüs France, la Fédération des acteurs de la solidarité, Chantier Ecole, Réseau Cocagne et les Restos du Cœur.

Clôturent ces travaux, le Conseil de l'Inclusion a remis le 10 septembre 2019 son rapport : "Pacte d'ambition pour l'IAE – Permettre à chacun de trouver sa place" à la Ministre du Travail, Muriel Pénicaud, en présence du Président de la République, Emmanuel Macron qui reconnaissait dans son discours : l'IAE comme un investissement social et non comme une dépense budgétaire. COORACE a salué cette augmentation budgétaire permettant de mettre en lumière le secteur de l'IAE et de lui donner les moyens d'accueillir un plus grand nombre de personne en parcours. Car, si le chômage recule, cela masque néanmoins l'augmentation du nombre chômeur de longue durée.

De nombreuses mesures contenues dans le Pacte Ambition reprennent des combats et propositions fortes portées par COORACE depuis plusieurs années et contenues dans notre document de 42 propositions : CDI inclusion pour les seniors, fluidification des parcours au sein des Groupes économiques solidaires, prise en compte des territoires fragilisés avec une aide financière, exonération du bonus-malus, renforcement de la clause d'insertion... Cela témoigne de la qualité des échanges et des contributions des réseaux de l'IAE qui souhaitent la réussite de ce Pacte et plus encore, le soutien des pouvoirs publics aux structures inclusives qui œuvrent au développement économique et social des territoires.

Nous retrouvons dans les mesures contenues dans le Pacte une volonté de permettre le développement des SIAE, notamment avec une augmentation significative du nombre de postes d'insertion. Pour autant, il est nécessaire de prendre en compte les projets des structures et leur consolidation, la complémentarité des dispositifs, et leur maillage territorial, dans l'octroi de ces postes supplémentaires, de manière à éviter un effet de promotion d'un dispositif au détriment d'un autre, qui fragiliserait considérablement cet équilibre nécessaire à une réponse adaptée aux différents publics, et particulièrement aux plus vulnérables et aux différents territoires.



En effet, nous ne pouvons masquer notre inquiétude face à certaines mesures déstabilisant la complémentarité entre les dispositifs et risquant de créer une concurrence accrue sur les territoires entre les petites et les grosses structures inclusives. L'affirmation d'objectifs quantitatifs concernant le seul développement des modèles d'entreprise (EI, ETTI, EITI, GEIQ) traduit une répartition inégalitaire et inéquitable des différents types de SIAE. Plusieurs mesures pourraient avoir pour conséquence de déstabiliser les petites et moyennes structures implantées dans des territoires moins prospère en favorisant l'implantation de grands groupes.

## A. Simplifier le cadre d'intervention des ETTI

### Mesure 1 : fluidifier les recrutements des ETTI en refondant l'agrément des publics

Cette action s'inscrit dans le cadre de la mesure n°29 relative à l'agrément qui s'appliquera à toutes les structures d'insertion par l'activité économique. La mise en œuvre de la refonte de l'agrément fera l'objet d'une première étape à compter du 1er janvier 2020 qui, au-delà d'un ciblage territorial, s'appliquera à toutes les ETTI.

Présentation : Soit, prescription IAE, après un diagnostic socio-professionnel individualisé et formalisé, par un acteur du service public de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, cap emploi) mais aussi d'acteurs tels que le Conseil départemental, le SPIP, la PJJ, CCAS, CAF, Centres d'hébergements, CADA...) ... Cette liste pourra être complétée sur demande (après validation par le préfet). Dans ce cas, la prescription vaut contrôle d'éligibilité de la personne à l'IAE. Soit, recrutement direct par une SIAE, après diagnostic socio-professionnel individualisé et formalisé, et sous réserve que la personne recrutée réponde à une combinaison de critères administratifs objectivables au sein d'une liste préalablement arrêtée par le ministère du travail. Dans ce cas, un contrôle par échantillon, a posteriori, de l'effectivité du diagnostic et de l'éligibilité. En cas de non-respect de la démarche, la SIAE pourra se voir retirer la possibilité de recourir à cette auto-prescription.

L'éligibilité à l'IAE est désormais attachée à la personne et non plus à un contrat ce qui entraîne une simplification pour passer d'une structure à une autre.

L'orientation vers l'une ou l'autre des catégories de SIAE doit se faire au regard du cumul de critères administratifs et de freins sociaux.

Il doit y avoir une durée minimale de 2 ans entre deux parcours IAE pour une même personne.

Positionnement COORACE : Cette mesure doit s'analyser en parallèle de la mesure visant à créer la plateforme de l'inclusion qui contiendra un logiciel de sourcing devant permettre à tous les nouveaux prescripteurs de délivrer un numéro d'éligibilité et à contrôler la durée passée par un individu au sein de l'IAE.

COORACE a porté une mesure similaire visant à alléger la délivrance de l'agrément par la création d'un agrément automatique, la reconnaissance des prescripteurs habilités et l'attachement de l'agrément à la personne (mesure #40). Nous sommes donc favorables à un déploiement rapide de



cette mesure. Quelques points de vigilance sont à souligner : le maintien des relations avec Pôle emploi notamment en fin de parcours ; la définition des critères pour l'agrément automatique ; l'implication des réseaux de l'IAE pour renforcer la connaissance de l'IAE par les prescripteurs.

Nous avons adressé une note au CIE pour (cf note agrément) :

- Que la liste nationale des prescripteurs soit la plus large possible
- L'outil de diagnostic socio professionnel harmonisé doit être co construit avec des structures inclusives
- Nous sommes opposés à ce que soit maintenue « l'orientation vers l'une ou l'autre des catégories de SIAE [qui] doit se faire au regard du cumul de critères administratifs et de freins sociaux ».
- Nous sommes opposés à la création d'une durée minimale de deux ans entre deux parcours IAE

## **Mesure 2 : permettre une convention cadre régionale pour les groupes implantés sur plusieurs départements**

Présentation : Une convention cadre régionale sera proposée aux groupes implantés sur plusieurs départements d'une même région afin de leur apporter une souplesse de gestion en cours d'année. La convention cadre régionale autorise le groupe à procéder – selon des plafonds préalablement définis dans un principe de +/-20% – à des réallocations de postes, entre établissements de différents départements, en fonction des volumes d'activité et des sur ou sous réalisations qu'ils engendrent. Le recrutement peut être interdépartemental lorsque l'ETTi est en proximité immédiate d'un autre département géographique que son conventionnement.

Positionnement COORACE : Une extrême vigilance devra être apportée sur la fongibilité des postes au sein d'une même région entre antenne d'un même groupe. Le risque est important de vider certains territoires de leur offre d'insertion. Coorace est donc opposé à cette mesure qui risque de détruire l'activité des petites et moyennes ETTI en territoires fragiles au profit de grands groupes peu soucieux du développement économique et social de territoires délaissés et de parcours qualitatifs. Pour Coorace, la réponse à un tel risque repose dans la mutualisation et le développement de nouveaux projets et d'ETTi, portés par plusieurs acteurs de l'ESS.

## **Mesure 3 : proposer un dialogue de gestion allégé pour les ETTI inscrites dans des « démarches qualité »**

Présentation : Le support du dialogue de gestion allégé sera élaboré par la DGEFP, des représentants des Di(r)eccte et des ETTI et les modalités de mise en œuvre seront fixées au niveau national et ne seront pas modifiables localement.

Positionnement COORACE : favorable à une simplification pour les SIAE dans un démarche qualité. Récemment, COORACE a intégré l'expérimentation de France Stratégie sur la RSE, avec sa démarche qualité CEDRE.



## **B. Libérer la croissance de l'intérim d'insertion**

### **Mesure 4 : augmenter le volume d'ETP en ETTI**

Présentation : A partir de 2020, toute ETTI pourra obtenir, de droit, une augmentation de 20% de son enveloppe d'ETP conventionnés par rapport à son conventionnement de l'année antérieure. Pour favoriser la création de nouvelle ETTI, un « droit de tirage » initial de 20 ETP sera accordé. Dans le cadre de sa convention cadre régionale, un groupe pourra s'appuyer sur ce droit de tirage pour installer une ou plusieurs agences nouvelles, en s'appuyant sur le conventionnement départemental d'un établissement existant sans nécessité de nouveau conventionnement. Cette facilité d'installation se fera en fonction des besoins du territoire et en concertation avec les ETTI déjà implantées pour s'assurer que la nouvelle implantation ne vienne pas fragiliser les ETTI existantes.

Positionnement COORACE : Cette augmentation quantitative doit tenir compte des besoins du territoire et des personnes présentes. Ce fléchage fera augmenter prioritairement les ETP d'insertion vers les ETTI sans tenir compte d'un diagnostic territorial ce que nous déplorons. Par ailleurs, si les grands groupes ont besoin aujourd'hui d'une augmentation des ETP d'insertion au regard du nombre de personnes accueillies hors conventionnement, cela ne sera pas forcément le cas pour les plus petites ETTI qui nécessitent avant tout d'une sécurisation de leur modèle économique, d'une augmentation des marchés publics et de leur carnet de commande... avant de pouvoir embaucher 20% d'ETP supplémentaire.

### **Mesure 5 : favoriser le développement des ETTI en les exonérant de la mesure de bonus-malus sur les contrats courts**

Présentation : exclusion des CDDI par l'art 50 du projet de décret assurance chômage

Positionnement COORACE : mesure défendue et portée par COORACE

### **Mesure 6 : augmenter l'enveloppe de l'accord-cadre PIC IAE fléchée au bénéfice des salariés en insertion en ETTI**

L'enveloppe Etat 2019 déléguée à l'OPCO FAFTT a fait l'objet d'une augmentation significative par rapport à l'enveloppe Etat 2018 en prévision de la mise en oeuvre du plan de développement des ETTI. Chaque année, cette enveloppe fera l'objet d'un réajustement dans le cadre de la dynamique de croissance du secteur, au regard du volume d'actions de formation engagées l'année précédente ainsi que des besoins prévisionnels des ETTI remontés par les OPCO.

### **Mesure 7 : définir et partager l'offre de service proposée par les ETTI aux salariés en insertion**

Cette action vise à sécuriser la qualité des parcours dans le contexte de doublement du volume. Sera notamment réinscrite expressément dans les textes la règle de la triple exclusivité (d'activité,



de moyens et de public) pour être conventionné ETTI. Le non-respect de la règle conduira à un blocage du nombre de postes du conventionnement en cours

### **Mesure 8 : apporter un soutien renforcé aux projets de création et de croissance des ETTI**

Présentation : Les moyens du FDI seront ajustés pour pouvoir accompagner le cas échéant les projets d'ouverture et de croissance des ETTI. **Une baisse de l'aide au poste des ETTI de 10 % est consentie** - le bénéfice de l'indexation SMIC étant maintenu. Des mesures compensatoires automatiques seront prévues pour les ETTI de moins de 20 ETP (pris à l'échelle de chaque établissement SIRET) pour neutraliser la baisse de l'aide au poste de 2020 à 2022.

Positionnement COORACE : Contre. La baisse programmée de l'aide au poste de 10% et la fongibilité des ETP attribués entre deux antennes d'une même région pourraient avoir pour conséquence de déstabiliser les ETTI de moyenne taille implantées dans des territoires moins prospères que des métropoles. En effet, les ETTI situées dans des métropoles et répondant à de nombreux marchés publics pourront faire face à cette baisse des aides au poste. Une ETTI de taille moyenne implantée en milieu rural aura de grande difficulté à stabiliser son modèle économique avec des aides en baisse et ne pourra pas forcément accueillir plus d'ETP d'insertion si son activité économique n'est pas en hausse