



coorace



CDI Inclusion

AuRA – BFC – PACA

Atelier n°1 – 11/01/2022



Une nouveauté de la réforme

Une nouveauté qui fait suite au plaidoyer Coorace sur la fonction d'employeur durable des SIAE « en dernier ressort »

Et des expériences réussies dans le réseau



C'est la mesure 2 de l'engagement n°1 du pacte d'ambition
« accompagner chaque personne selon ses besoins »

→ **Créer le CDI inclusion pour les publics seniors sans solutions**



Réglementation

- **Loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020** relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée », JO 15 décembre 2020 : C. trav., art. L5132-5-1, L5132-6-1, L5132-14-1 et L5132-15-1-1
- **Décrets n° 2021-1128 et n° 2021-1129 du 30 août 2021** : C. trav., art. D5132-10-5, 5-1 et 5-2 (EI) ; art. D5132-10-15 à 17 (ETTI) ; art. D5132-26-9 à 11 (AI) ; art. D5132-43-11 à 13 (ACI) ; art. R5132-8-1, R5132-8-2, R5132-9 (EI) ; art. R5132-10-13-1, 2 et 5132-10-14 (ETTI) ; art. R5132-24-1, 2 et 5132-25 (AI) et art. R5132-39, 39-1 et 40 (ACI)
- **Instruction N° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212 du 19 octobre 2021** relative à la mise en œuvre opérationnelle des mesures relatives à l'insertion par l'activité économique (IAE) prévues par la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée »
- **Questions-réponses DGEFP** Loi inclusion n°1577-2020 du 14 décembre 2020, publiées le 24 décembre 2021

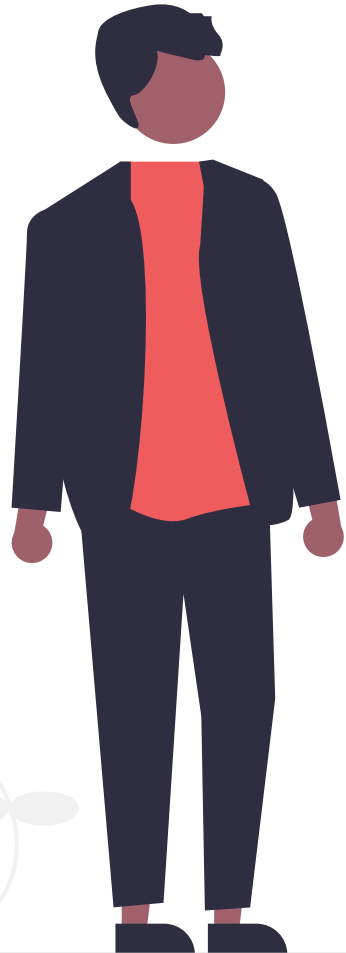
Principe

Les SIAE peuvent conclure un CDI avec des personnes âgées d'au moins **cinquante-sept ans** rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, selon des modalités définies par décret.

- EI (art. L5132-5-1)
- AI (art. L5132-14-1)
- ACI (art. L5132-15-1-1)

Particularité des ETTI (art. L5132-6-1) : possibilité de conclure des CDI intérimaires **mais la durée totale d'une mission ne pourra pas excéder 36 mois**.

Le profil de la personne



- ✓ 57 ans
- ✓ Difficultés sociales et professionnelles
- ✓ En parcours depuis au moins 12 mois

La structure examine la situation de la personne au regard de l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation du **CDD précédent**



Questions-réponses

Loi inclusion n°1577-2020 du 14
décembre 2020

- ***Le parcours initial en IAE de 12 mois peut-il avoir été effectué dans plusieurs SIAE différentes ou doit-il être réalisé dans la structure qui embauche en CDI Inclusion ?***
- Le parcours IAE de 12 mois peut avoir été réalisé dans plusieurs SIAE. Toutefois, le CDI inclusion doit être conclu avec la dernière SIAE employeur de la personne. En effet, le CDI inclusion doit être proposé au salarié au regard de sa situation, la SIAE doit donc connaître la situation du salarié et l'avoir accompagné au préalable dans son projet professionnel.



Q/R

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

24/12/2021

Questions-réponses

Loi inclusion n°1577-2020 du 14
décembre 2020

- ***Peut-il y avoir un temps de latence entre la fin du parcours IAE (de minimum 12 mois) et le CDI Inclusion ? Si oui, de combien de temps ? Peut-on proposer un CDI inclusion à une personne ayant plus de 57 ans, achevé son parcours IAE, et n'étant plus en contrat dans la SIAE ?***
- L'esprit de la mesure est de permettre aux SIAE de pouvoir proposer à des personnes actuellement en fin de parcours IAE (et ayant effectué au moins 12 mois de parcours) de conclure un CDI inclusion en leur sein, en l'absence d'autres solutions permettant aux salariés de travailler jusqu'à l'acquisition de leurs droits à la retraite.
- Juridiquement, il n'est pas possible pour une SIAE de proposer un CDI inclusion à des personnes qui ont achevé leur parcours en IAE et qui ne sont donc plus salariées de la SIAE au moment de leur proposer ce CDI inclusion. En effet, le passage en CDI inclusion doit être anticipé et intervenir dans la continuité de la fin du parcours IAE. Il n'y a donc pas de temps de latence possible entre la fin d'un contrat d'insertion (CDDI, CDDU, Contrat de mission) et le début du CDI Inclusion.



Questions-réponses

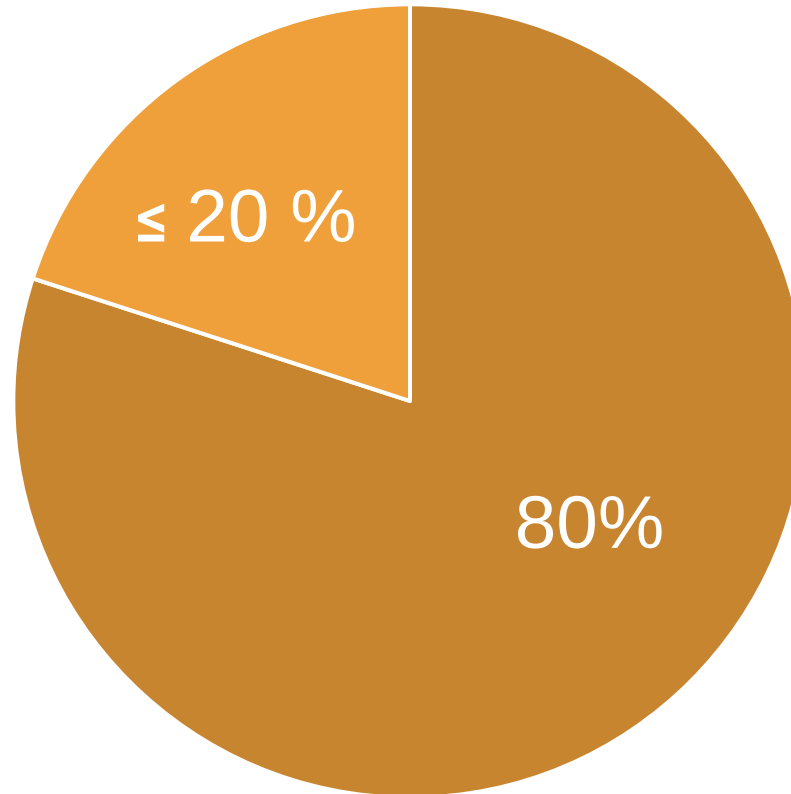
Loi inclusion n°1577-2020 du 14
décembre 2020

- ***Est-il possible de cumuler un CDDI/CDDU/contrat de mission et un CDI inclusion ?***
- L'esprit de la mesure « CDI inclusion » est de proposer une solution à un salarié pour qui les tentatives d'insertion professionnelle que les SIAE ont déployé pour lui lors de précédents CDDI/CDDU/contrats de mission auraient échoué, notamment en raison de son âge. Ainsi, il n'est pas possible de cumuler les deux.

Principe : 20% des postes de travail conventionnés

Article D5132-26-11

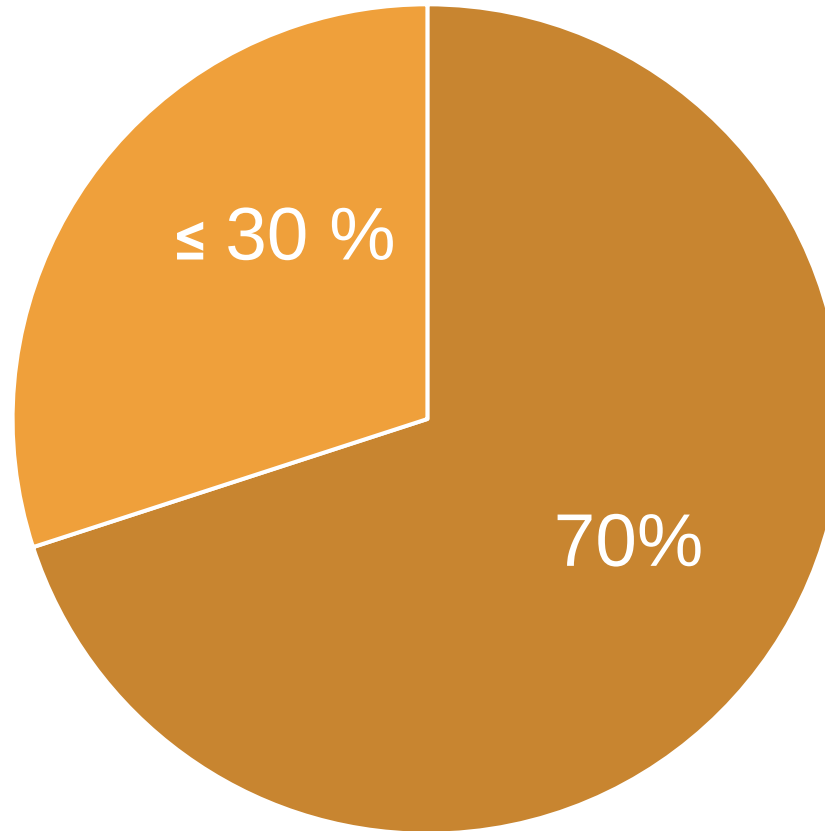
→ Une SIAE peut conclure des contrats à durée indéterminée mentionnés à l'article D. 5132-26-9, dans la limite de 20 % du nombre de postes de travail d'insertion occupés à temps plein fixés par la convention



Exception : 30% des postes de travail d'insertion

Sur décision du préfet

→ lorsque la situation de la SIAE le justifie, notamment en fonction du nombre de postes d'insertion fixé par la convention et du nombre prévisionnel de rupture de contrats de travail à durée indéterminée d'inclusion à l'initiative d'un salarié.



La personne bénéficie d'un Pass IAE

L'embauche en CDI inclusion et la rupture du contrat devront être **déclarées sur la plateforme de l'inclusion**

→ Le Pass IAE est prolongé jusqu'à la rupture du CDI à l'initiative de la SIAE (licenciement) ou à celle du salarié (démission) - art. R5132-1-8

→ La personne est toujours un **salarié en parcours** dont le contrat suit le régime de la SIAE

- L'AI devra obligatoirement faire de la mise à disposition
- La SIAE bénéficie d'une aide financière ad hoc

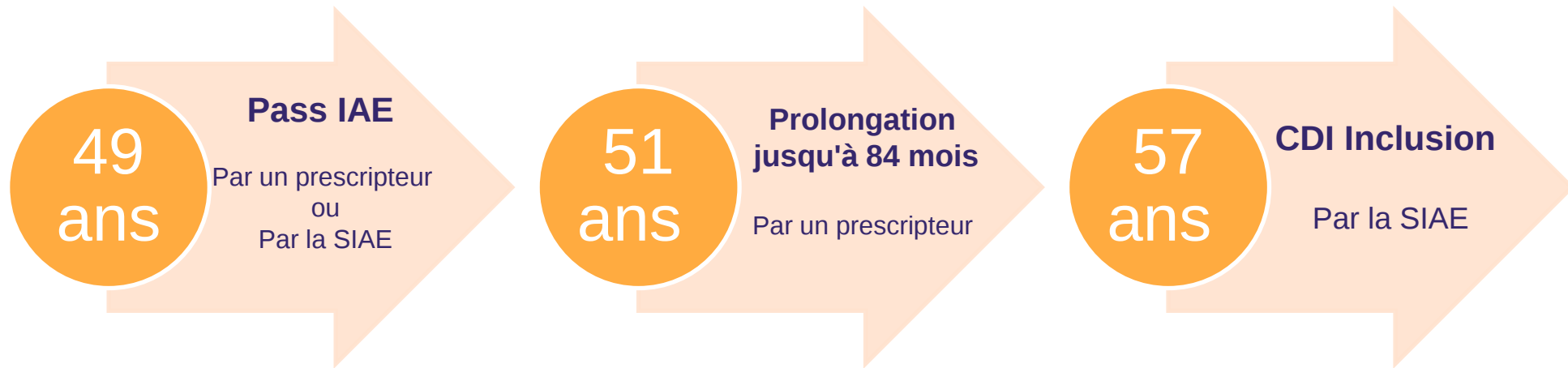


Questions-réponses

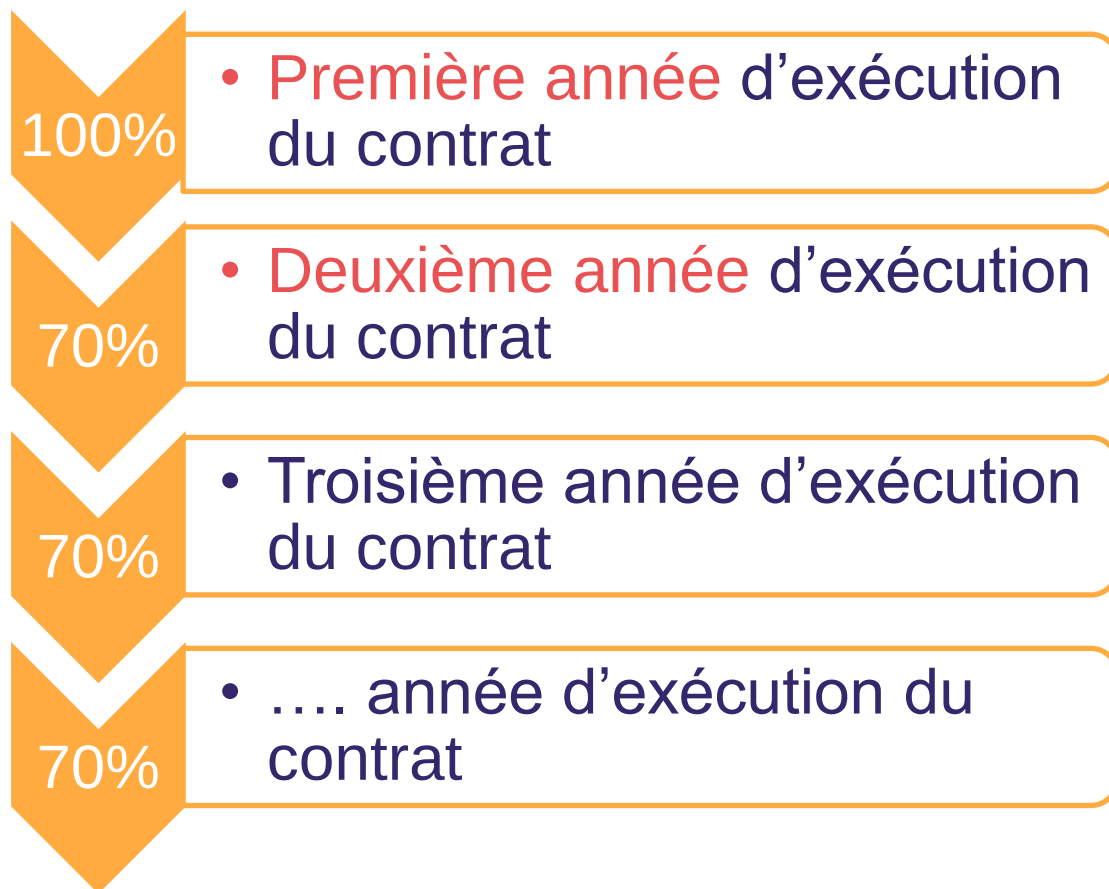
Loi inclusion n°1577-2020 du 14
décembre 2020

- ***Les CDI inclusion sont-ils comptabilisés comme des sorties ?***
- En 2021, l'aide financière associée au CDI inclusion sera versée selon une procédure similaire à celle utilisée pour le FDI classique. Ainsi, les CDI inclusion font l'objet d'une annexe financière spécifique. Entre le 1er septembre et le 31 décembre 2021, les structures déclarent dans l'Extranet IAE la sortie des salariés passant en CDI inclusion selon le motif « embauche en CDI inclusion ». Ces sorties ne seront pas comptabilisées parmi les sorties constatées.
- A compter du 1er janvier 2022, une aide au poste spécifique au CDI inclusion viendra remplacer cette procédure provisoire par un schéma pérenne mis en oeuvre par l'ASP. Ainsi, à partir de 2022, les CDI inclusion seront comptabilisés sur la même annexe financière que les aides au poste classiques. Il n'y aura donc pas besoin de déclarer une sortie mais simplement un changement de contrat du salarié (passage d'un CDD à un CDI).

CDI inclusion et prolongation des parcours – exemple



Aides financières



EI : 1505 heures travaillées/an
AI : 1607 heures travaillées/an
ETTI : 1600 heures travaillées/an
ACI : 1820 heures payées/an

Q/R

MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

24/12/2021

Questions-réponses

Loi inclusion n°1577-2020 du 14
décembre 2020

- ***A quelle date s'apprécie la limite de 20 % du nombre de postes de travail d'insertion occupés à temps plein fixés par la convention ? S'agit-il du prévisionnel (nombre d'ETP fixé dans la programmation initiale de l'année) ou du réalisé au 31 décembre de l'année N-1 ?***
- ***Comment la part de CDI inclusion peut-elle "suivre" les aléas du conventionnement ? Par exemple, dans le cas où une SIAE a embauché des CDI inclusion à hauteur de 20% et connaît une baisse significative du conventionnement ?***
- Les SIAE peuvent conclure des CDI inclusion dans la limite de 20% du nombre de postes de travail d'insertion occupés à temps plein fixés par la convention.
- La DDETS saisit dans l'extranet IAE le nombre total d'ETP conventionnés, puis saisit le volume d'ETP conventionnés en CDI Inclusion, qui est une sous partie du premier.
- Le contrôle doit être effectué à deux occasions :
 - - Une première vérification devra être faite au moment de conclure la convention, basée sur du prévisionnel. Un premier seuil à 20% apparaîtra comme une alerte (exemple, pour 10 ETP conventionnés, une alerte apparaîtra à la DDETS lors de la saisie dès que la valeur saisie dans le champ "dont ETP conventionnés en CDI Inclusion" dépassera 2 ETP) ; le second seuil est bloquant à 30 %.
 - - Le ratio de 20% basé sur du réalisé pourra être contrôlé en cours d'année sur l'extranet IAE et une alerte apparaîtra lorsque le ratio sera presque atteint. Comme pour les déclarations "classiques", les heures en sur-réalisation ne seront pas prises en compte dans le paiement.



Contrôle des CDI Inclusion

→ contrôle *a posteriori* des CDI inclusion uniquement sur
l'interdiction de cumul d'aide.

mise en œuvre pratique du CDI inclusion



Un contrat nécessairement écrit

Sinon requalification en contrat de **droit commun** à durée indéterminée et **à temps complet**

Un modèle disponible sur

<http://www.coorace.org/documents-bo%C3%A0Ete-outils/cdi-inclusion>

Les missions du salarié

→ Tout type de missions réalisées habituellement par des salariés en insertion dans le cadre du conventionnement IAE

Q/R : « Le CDI inclusion ne doit toutefois pas être utilisé pour assurer des fonctions exécutées habituellement par des salariés permanents ».

→ Cas de l'assistant technique

Pour les associations intermédiaires, application de l'article L5132-9 1° ?

Durée hebdomadaire du contrat

En principe, minimum hebdomadaire de 24 heures (C. trav., art. L3123-7)

Disposition spéciale aux AI (C. trav., art. L5132-7) **et aux ETTI** (C. trav., art. L5132-6)

« Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée minimale mentionnée à l'article L. 3123-6 peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie »

→ Confirmé par la DGT et inscrit dans le Q/R

Pour les AI, quid de l'application de l'article L5132-11 al. 2 ?

« Le salarié d'une association intermédiaire peut être rémunéré soit sur la base du nombre d'heures effectivement travaillées chez l'utilisateur, soit sur la base d'un nombre d'heures forfaitaire déterminé dans le contrat pour les activités autres que celles mentionnées à l'article L. 5132-9. »

Rupture du CDI

application du droit commun

- Licenciement
- Rupture conventionnelle
- Démission
- retraite

NB : La SIAE ne peut pas obliger un salarié à quitter la structure avant ses **70 ans** (avant 70 ans, la SIAE peut proposer au salarié de partir, mais le salarié est en droit de refuser) – C. trav., art. L1237-5

1er prérequis : l'aménagement conventionnel du temps de travail

→ À définir impérativement dans un accord d'entreprise

Un modèle de clauses disponible sur

<http://www.coorace.org/documents-bo%C3%A0Ete-outils/cdi-inclusion>

2^e prérequis : une GPEC sénior

- Réfléchir et agir sur les conditions de maintien en emploi des seniors et de leurs conditions de travail
- 44% des 55-64 ans est en en inactivité, au chômage, ou dans une moindre mesure en longue maladie et en invalidité. Seulement 4 % d'entre eux sont en pré-retraite ou retraite anticipée.
- L'allongement de la vie professionnelle pose inévitablement la question des conditions de maintien en emploi des seniors et de leurs conditions de travail.
 - tenir compte de la pénibilité des métiers
 - pouvoir effectuer des redéfinitions de poste ou des reclassements

3^e prérequis : sécuriser son modèle économique

Anticiper la diminution de l'activité ou la perte de clients

→ La SIAE assume le risque financier

→ Pas de licenciement pour motif économique autre que prévu par la loi

Pour les ETTI, anticiper le changement de clients tous les 36 mois

Documentation utile

[ANACT, Maintien en emploi des seniors. Synthèse de travaux et identification des bonnes pratiques, 2019](#)

