



coorace





ON EST LÀ !

LE 19^e CONGRÈS DES ENTREPRISES
D'UTILITÉ SOCIALE ET TERRITORIALE

📍 À Lille — Au Nouveau Siècle
25 & 26 NOVEMBRE 2021



Réforme de l'IAE 2018-2021



**Retour sur les décrets d'application
Septembre 2021**

Contexte

Fin 2018, le Gouvernement lançait la stratégie de lutte contre la pauvreté et créait le Conseil de l'inclusion dans l'emploi chargé de faire des propositions pour le secteur de l'IAE pour passer de 140 000 à 240 000 personnes en parcours d'insertion.

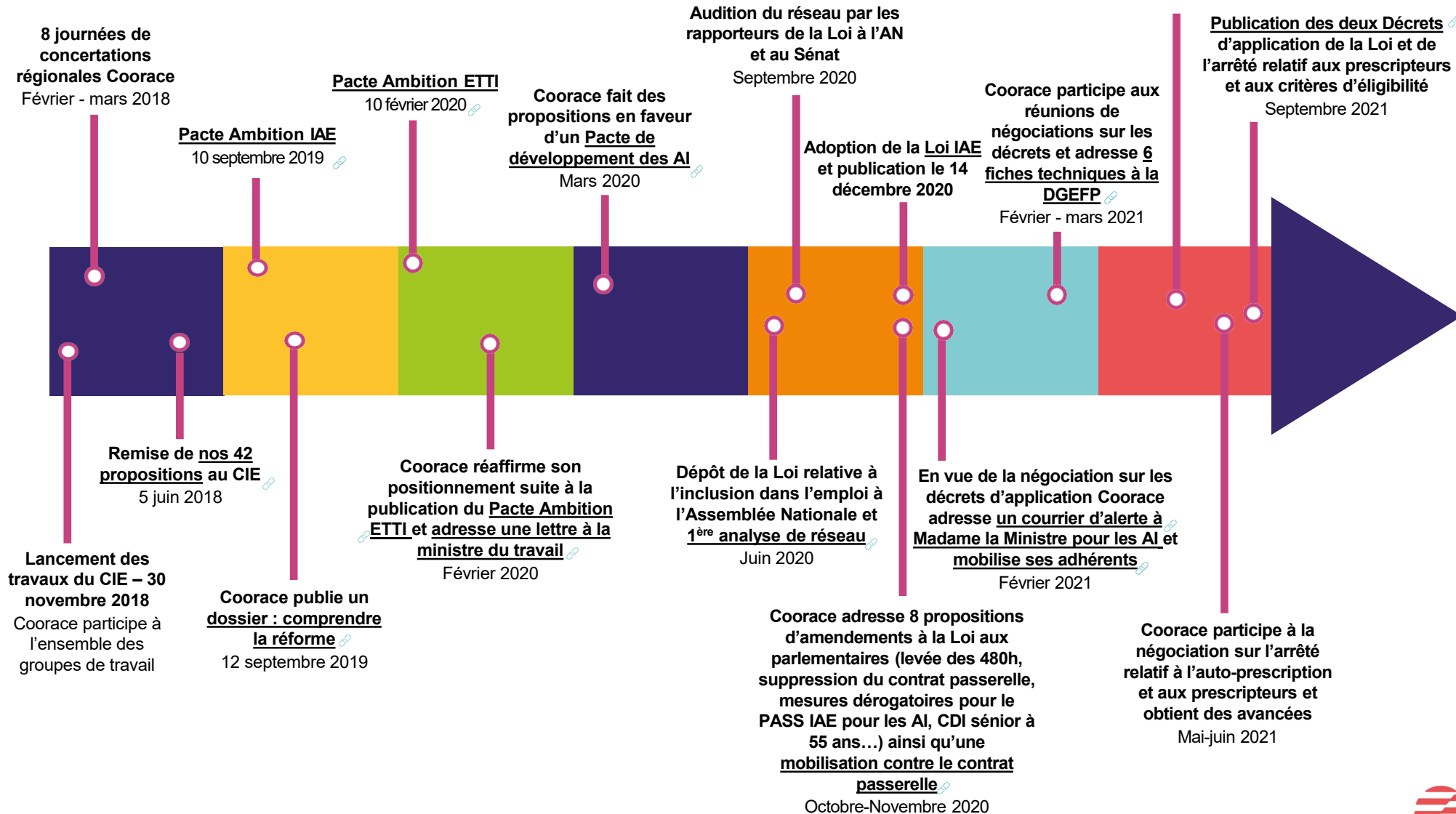
La publication des décrets d'application de la Loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative *au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation* « territoire zéro chômeur de longue durée, est un aboutissement de trois ans de travail en collaboration avec les réseaux de l'IAE.

Ce support de présentation du webinaire animé par Coorace a pour objectif de remettre en perspective les évolutions de la réforme de l'IAE depuis 2018, les propositions et combats portés par le réseau, les avancées ou les reculs de la loi de décembre 2020 et enfin l'analyse de son application concrète contenue dans les décrets d'application que nous allons vous présenter.

Nous esquisserons également la suite des travaux avec des négociations sur des arrêtés ministériels touchant à l'auto-prescription ainsi que sur les circulaires et instructions officielles de la DGEFP à venir, visant à préciser certaines procédures (480H, Triple exclusivité).

Les actions Coorace du Pacte Ambition IAE à la LOI et son application

Coorace adresse à la DGEFP une proposition d'interprétation de la règle de la triple exclusivité et une procédure de levée des 480h en vue des circulaires et instructions



Du lancement de la réforme de l'IAE à l'adoption de la Loi du 14 décembre 2020



Actions du réseau Coorace



Pacte Ambition IAE

Après **4 mois de concertation**, plus de **30 réunions** auxquelles Coorace a participé, **8 concertations en régions** avec ses adhérents et la remise d'un **rapport de 42 propositions** au CIE,

Le Pacte Ambition IAE du 10 septembre 2018 reprend plusieurs mesures issues du réseau :

- CDI sénior
- Adaptation de l'intensité des parcours aux besoins des personnes (CDDI en dessous de 20h)
- Développer la formation en alternance grâce au contrat de professionnalisation inclusion
- Mieux insérer dans le dialogue social les personnes en parcours d'insertion
- Garantir la dérogation de l'IAE au *Bonus-Malus* pour l'utilisation de contrats courts
- Clarifier le calcul du taux de commercialisation dans les ACI (en excluant les recettes issues des marchés publics)
- Permettre la dérogation au plafond de 480 H pour les AI
- Accélérer le déploiement des clauses sociales dans la commande publique et les achats privés
- Mettre en place une bonification pour les territoires fragiles
- Suppression de l'agrément et possibilité d'auto-prescription

Coorace s'oppose à plusieurs mesures :

- Pacte ETTI (baisse de l'aide au poste et durcissement de la règle de la triple exclusivité)
- Contrat passerelle



LOI IAE

Après des auditions du réseau par des parlementaires, 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, reprend des propositions Coorace :

- Suppression de l'agrément et possibilité d'auto-prescription
- CDI sénior

Coorace s'oppose à plusieurs mesures :

- Le PASS IAE pour les AI pour les mises à disposition hors secteur marchand
- Le contrat passerelle

Coorace propose plusieurs amendements aux parlementaires :

- Exclusion des AI du PASS IAE (hors secteur marchand) : *rejeté*
- Mesures dérogatoires et transitoires pour le PASS IAE pour les AI : *adopté*
- Possibilité de levée du plafond des 480H : *adopté*
- Suppression du contrat passerelle : *rejeté*
- Encadrement plus strict de l'utilisation des contrats passerelle : *adopté*
- Abaissement du seuil de 20h et cumul possible entre un CDDI ou CDDU avec un CDI à temps partiel : *adopté*
- Expérimentation pour adapter les règles du dialogue social dans les SIAE et création d'une instance de dialogue social adapté : *adopté*

Par ailleurs, un amendement vient préciser dans la loi la règle de la triple exclusivité pour les ETTI



Les décrets d'application



Négociations et plaidoyer Coorace



Les décrets

Les mois de février et mars 2021 ont été consacrés aux négociations relatives aux décrets d'application de la LOI IAE. Les décrets permettent de préciser de façon infra législative l'application des règles contenues dans la loi.

Dès le début des négociations Coorace a :

- Adressé à Madame la Ministre déléguée à l'insertion une [note globale de positionnement](#) sur les décrets rappelant la nécessité de :
 - Encadrer le contrat passerelle
 - Permettre une levée effective du plafond de 480H
 - D'adapter des modalités de contrôles et les sanctions relatives à l'auto-prescription
 - D'adapter la liste des critères d'éligibilité à l'IAE en concertation avec les réseaux de l'IAE
 - Garantir une adaptation de la prescription aux Associations intermédiaires
- Adressé au cabinet de la Ministre et à la DGEFP 6 fiches techniques* sur :
 - Le parcours, la procédure d'agrément et les critères d'éligibilité
 - Le parcours, la procédure d'agrément et les critères d'éligibilité spécifiques aux associations intermédiaires
 - Le CDI sénior
 - Le contrat passerelle
 - Le cumul entre un CDDI ou CDDU et un CDI
 - La levée des 480 heures pour les associations intermédiaires
- Adressé un [courrier d'alerte à la Ministre](#) fin mars notamment sur les inquiétudes des AI et [mobilisé des adhérents avec un courrier type](#)
- Participé aux 6 réunions de travail avec la DGEFP

* disponible auprès de vos délégations régionales



Décryptage des décrets



Nouvelles formes de contrat



Plaidoyer

Le décret précise les modalités de conclusion d'un contrat à durée indéterminée d'inclusion pour chaque catégorie de structures d'insertion par l'activité économique. De plus, il définit les conditions de mise en œuvre de la dérogation à la durée hebdomadaire de travail des contrats à durée déterminée d'insertion en cas de cumul avec un autre contrat de travail à temps partiel ainsi que de la dérogation au plafond horaire des mises à disposition des salariés en insertion en AI. Il détermine les modalités de mise en œuvre de l'expérimentation du contrat-passerelle

Les propositions Coorace :

- Ouvrir la possibilité de proposer un CDI inclusion/sénior après seulement 12 mois de parcours au lieu de 24 mois. *Adopté*
 - Maintenir la proposition du CIE pour l'aide au poste : 100% la première année puis 70%. *Adopté*
 - Supprimer le seuil maximal de CDI sénior pouvant être proposé par SIAE. *Rejeté*
 - Comptabiliser le CDI sénior comme une sortie vers l'emploi durable (*infra décret*)
 - Permettre la dérogation à la durée hebdomadaire de travail en CDDI après examen réalisé par la SIAE et non par le prescripteur
-
- Permettre cette dérogation après 4 mois de parcours au lieu de 10 mois. *Adopté*
 - Permettre un renouvellement de cette dérogation au-delà des 6 mois initiaux. *Adopté*
 - Proratiser le montant de l'aide au poste des contrats-passerelle aux heures d'accompagnements socio-pro réellement réalisées et non aux heures de MAD (*par arrêté*)
 - Fixer un montant de l'aide au poste des contrats-passerelle inférieur à celle des AI (*par arrêté*)
 - Ouvrir le contrat-passerelle après un bilan de non-concurrence avec les AI et ETTI du territoire. *Rejeté*
 - Intégrer au bilan à réaliser par la SIAE sur l'utilisation du contrat-passerelle les actions menées avec les entreprises du territoire + les actions menées avec l'entreprise utilisatrice favorisant l'intégration du salarié. *Adopté*

Décryptage

- 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 »
- Décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique
- Décret n° 2021-1129 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique et à l'expérimentation visant à faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion
- Arrêté du 1er septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du code du travail



CDI inclusion



Présentation



Décryptage

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.

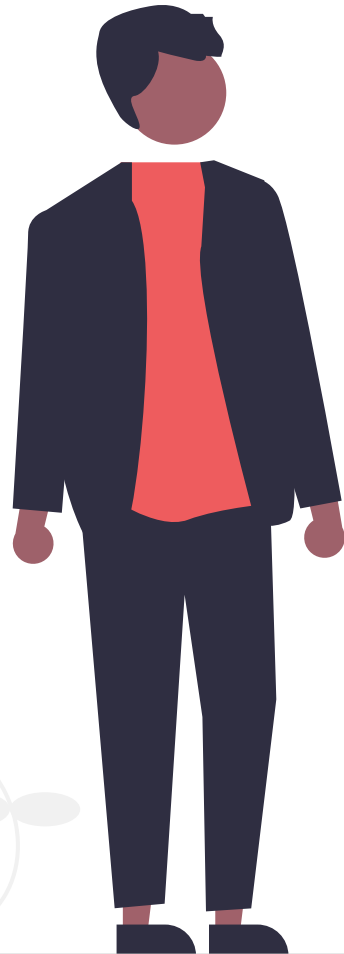
- EI (art. L5132-5-1)
- AI (art. L5132-14-1)
- ACI (art. L5132-15-1-1)

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



Décryptage

Le profil de la personne



A window-like graphic with a red header bar and three white dots on the left. Inside the window, on the left, is a circular profile picture of the same person. To the right of the profile picture is a list of three items, each preceded by a checkmark.

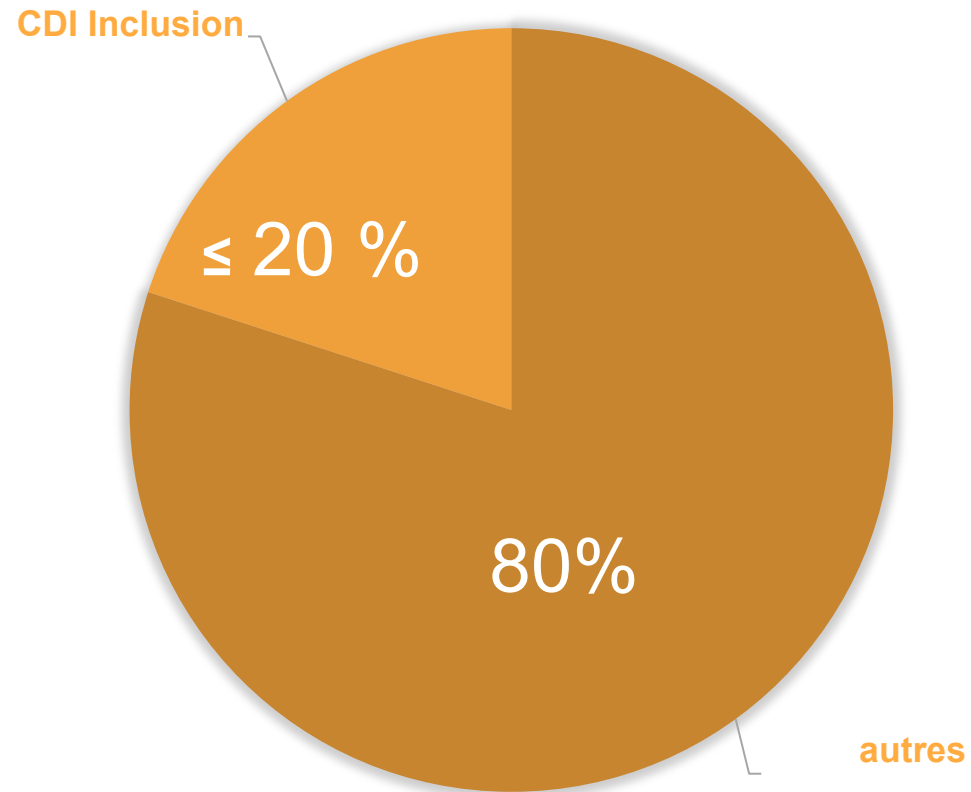
- ✓ 57 ans
- ✓ Difficultés sociales et professionnelles
- ✓ En parcours depuis au moins 12 mois

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



Nombre de CDI Inclusion par SIAE

RÉPARTITION DES POSTES DE TRAVAIL D'INSERTION AU SEIN DE LA SIAE



Décryptage



Aides financières

Décryptage

100%

- Première année d'exécution du contrat

70%

- Deuxième année d'exécution du contrat

70%

- Troisième année d'exécution du contrat

70%

- année d'exécution du contrat



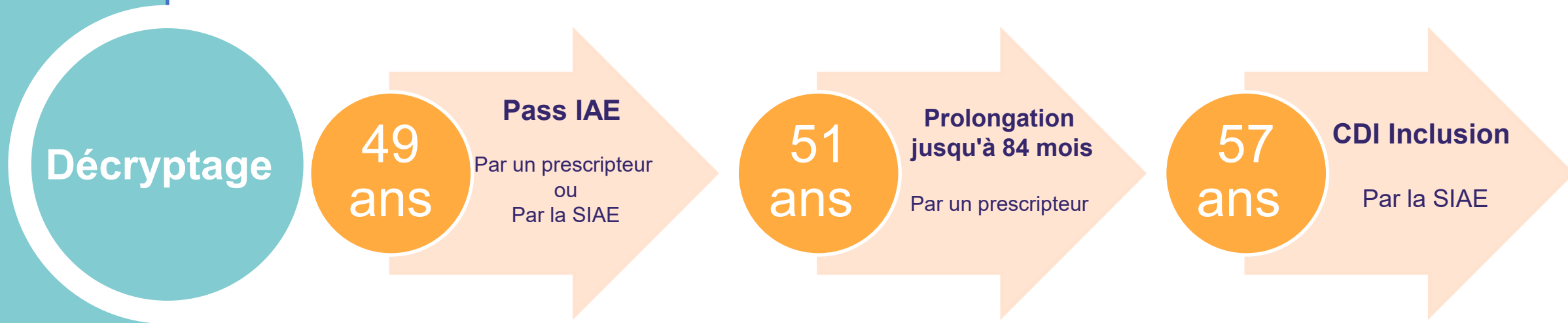
Modalités techniques

Décryptage

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



CDI inclusion et prolongation des parcours



Décryptage

49
ans

Pass IAE

Par un prescripteur
ou
Par la SIAE

51
ans

**Prolongation
jusqu'à 84 mois**

Par un prescripteur

57
ans

CDI Inclusion

Par la SIAE



CDI inclusion



Questions?



Cumul CDDI et contrat de travail à temps partiel ou temps plein



Présentation



Consécration du cumul de contrats

- Art. L5132-11-1 (AI), L.5132-5 (EI), L5132-15-1 (ACI)

Décryptage

Ancienne version : *"La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures".*

Nouvelle version : *"La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures, sauf en cas de cumul avec un autre contrat de travail à temps partiel [...]"*



Décryptage

CDDI \leq 20h



CDD ou
CDI \leq 24h

minimum
24h ;
maximum
temps plein

contrat à temps partiel
dans une autre SIAE



Durée globale d'activité

Décryptage

> Article L3123-7

Version en vigueur depuis le 16 décembre 2020

Modifié par LOI n°2020-1577 du 14 décembre 2020 - art. 6

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire déterminée selon les modalités fixées aux articles L. 3123-19 et [L. 3123-27](#).

Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable :

1° Aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;

2° Aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article [L. 1242-2](#) ;

3° Aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article [L. 1251-6](#) pour le remplacement d'un salarié absent.

4° Aux contrats de travail à durée indéterminée conclus dans le cadre d'un cumul avec l'un des contrats prévus aux articles L. 5132-5, L. 5132-11-1 ou L. 5132-15-1, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa du présent article peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même premier alinéa. Cette demande est écrite et motivée.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

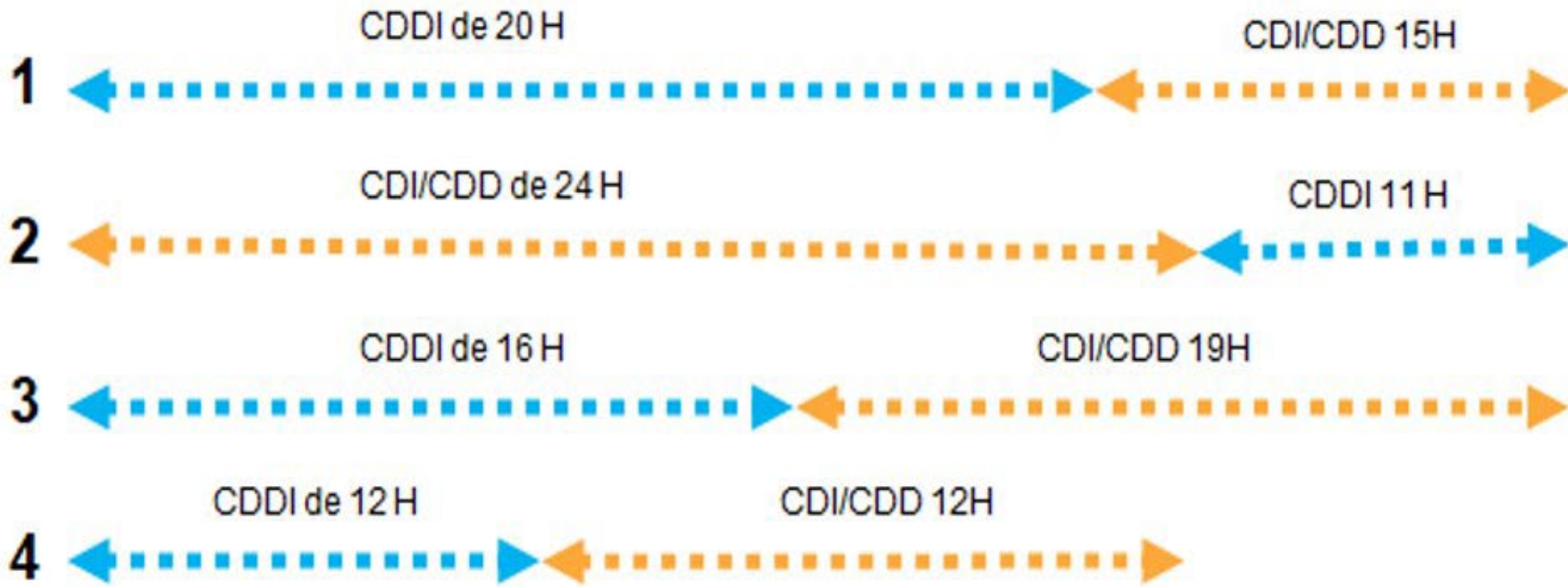
! Exception à ne pas interpréter restrictivement



Décryptage

Déroptions aux durées minimum hebdo

Durée minimum hebdo légale	24 H	35 H
Durée minimum hebdo légale dans les CDDI	20 H	



Conditions de mise en œuvre de la dérogation

Employeur
Salarié en accord avec l'employeur

Initiative

Critères

Examen de
la situation
du salarié
par la SIAE

Autorisation
par le préfet

Dérogation possible

≤ 6 mois

Au moins 4 mois de parcours

Décryptage



Cumul CDDI et contrat de travail à temps partiel ou temps pleins



Questions?



Contrat passerelle

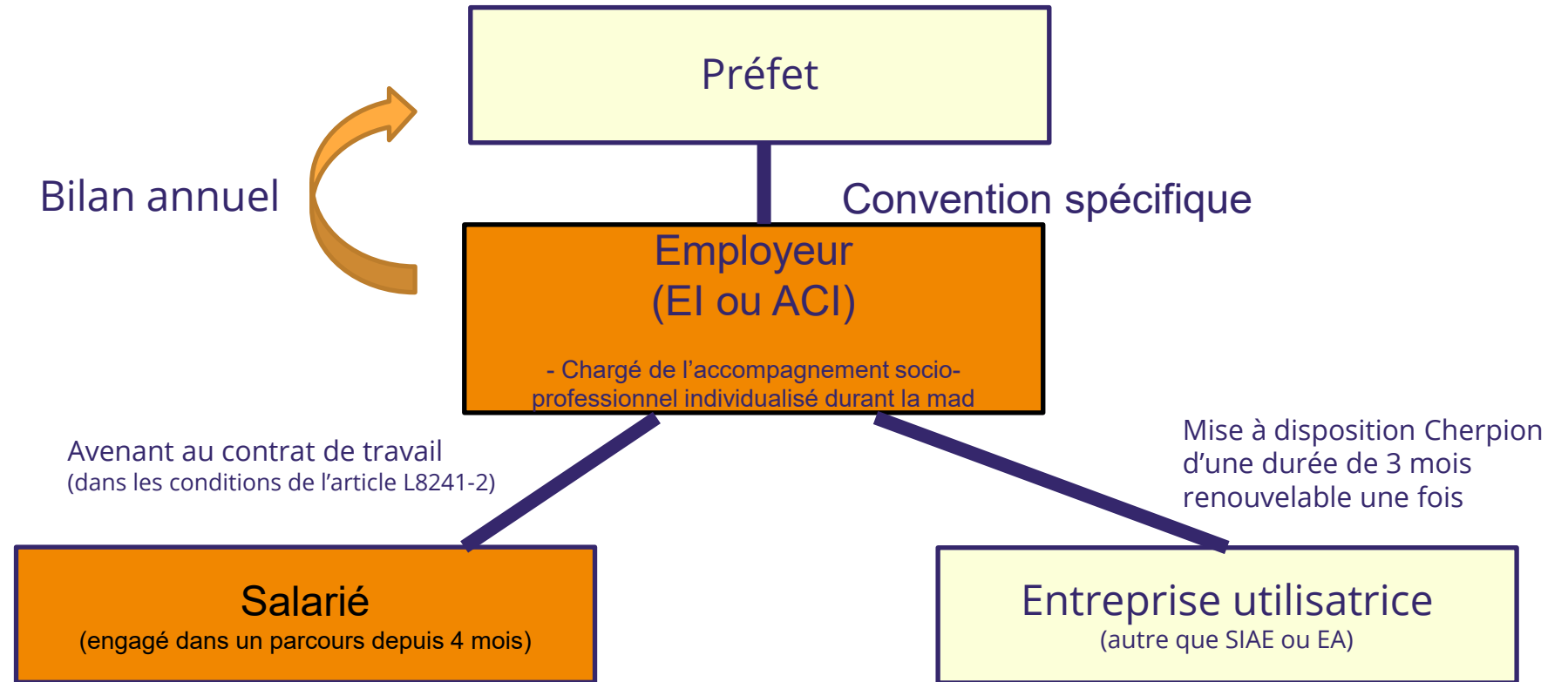


Présentation



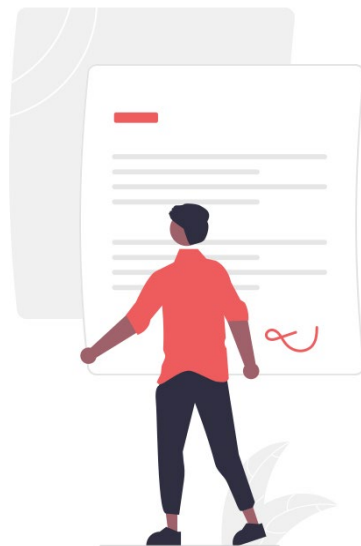
L'expérimentation du contrat passerelle

Décryptage



Décryptage

Le contrat avec le salarié



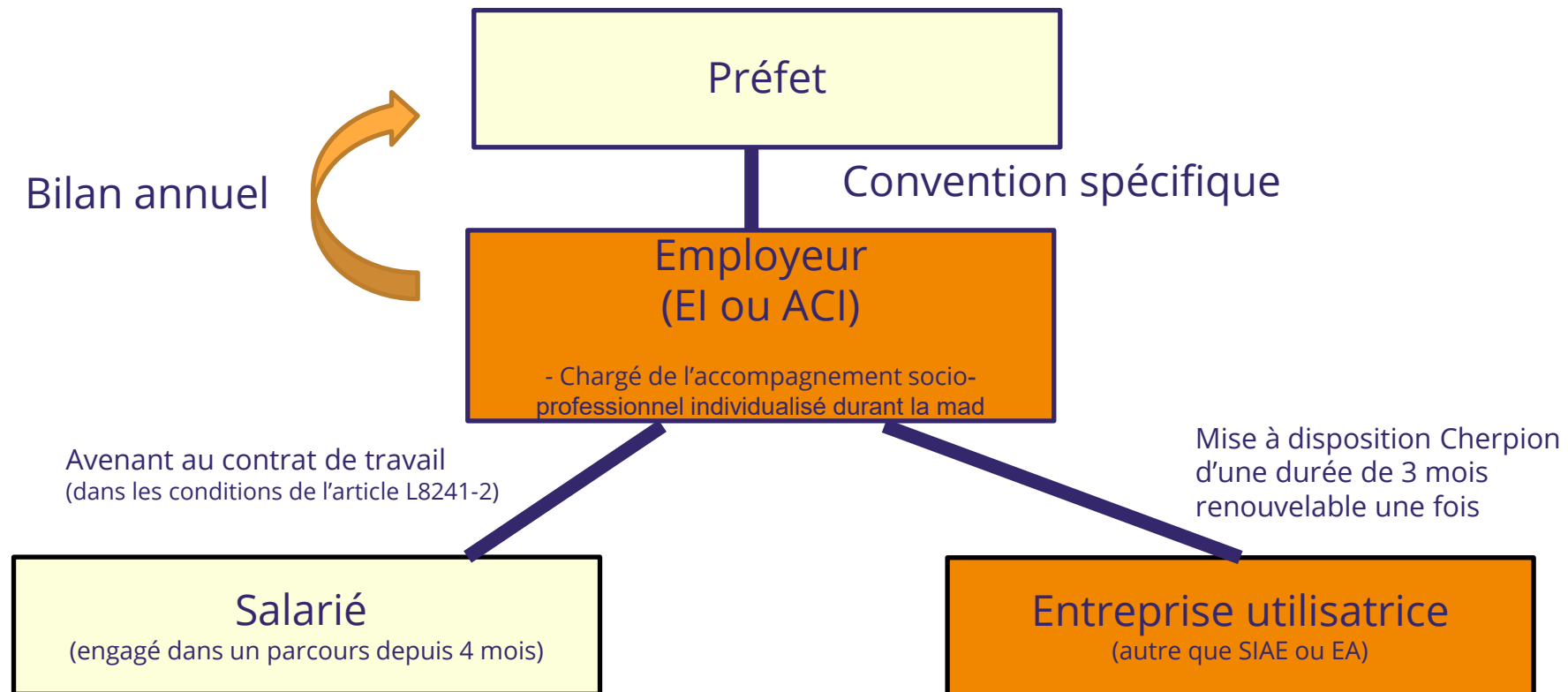
Application de l'article L8241-2

- L'accord du salarié formalisé
- Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

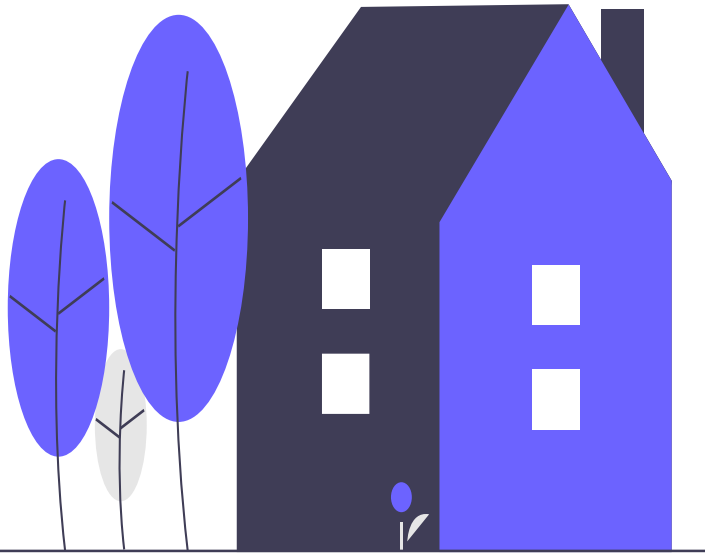


L'expérimentation du contrat passerelle

Décryptage



Conditions liées aux structures pouvant bénéficier ou mettre en œuvre le contrat passerelle



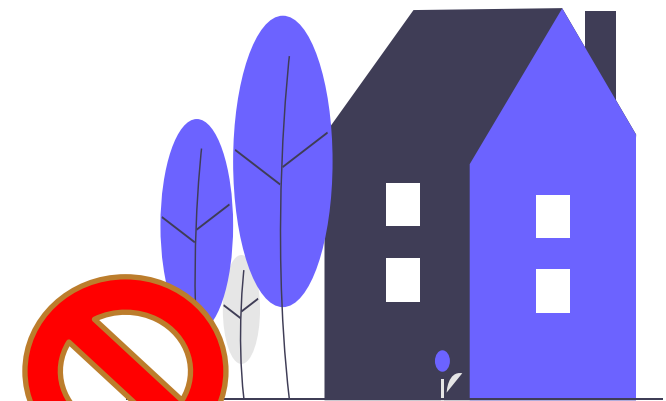
- Entreprise d'insertion
- Atelier et chantier d'insertion



MAD pour une durée de 3 mois (renouvelable une fois)



Entreprises utilisatrices



SIAE



Conditions de mise à disposition (MAD Cherpion) (L.8241-2 du Code du travail)

Décryptage

MAD Cherpion

MAD a but non lucratif

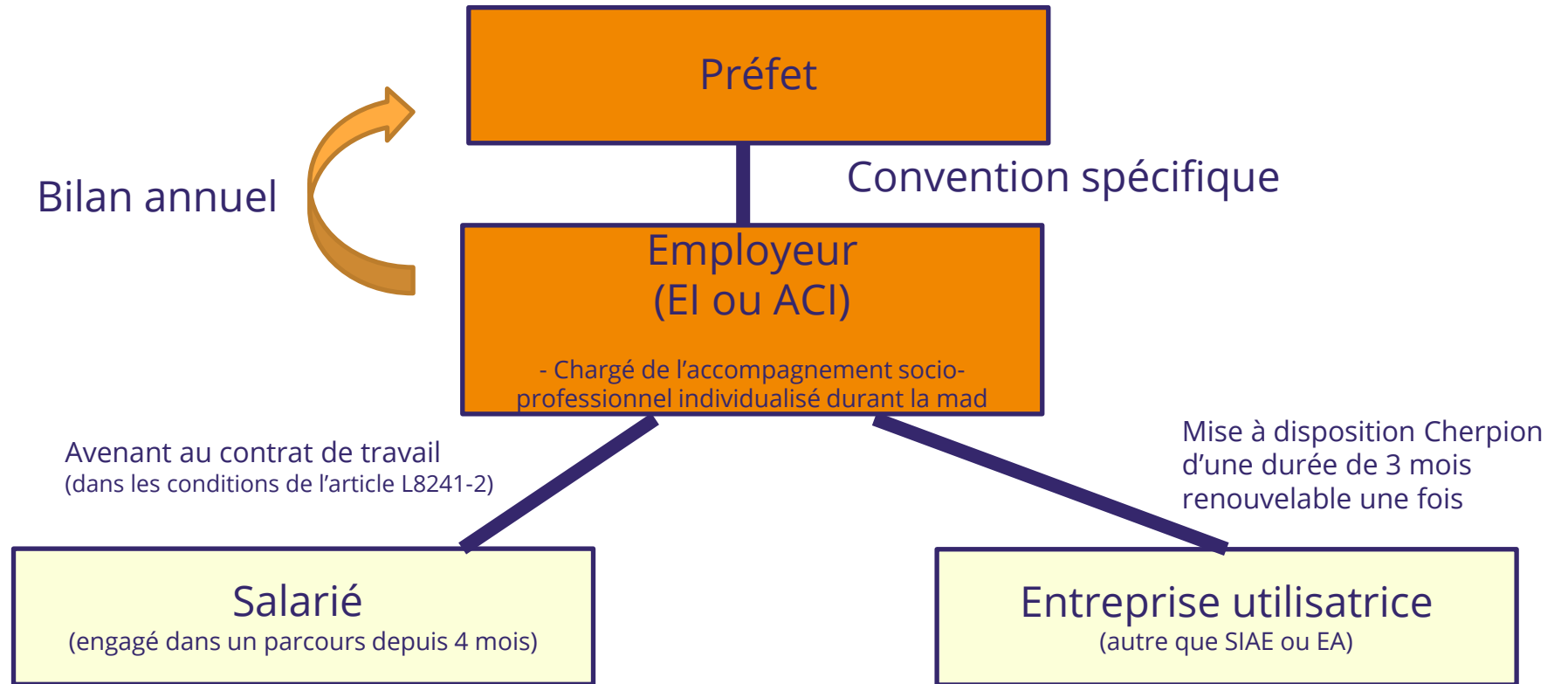
Accord du salarié

Convention de MAD
entre l'entreprise
prêteuse et l'EU

Avenant au contrat de
travail



L'expérimentation du contrat passerelle



Aides financières

Les aides financières sont versées dans la **limite du nombre de postes fixé dans la convention et pour chaque poste occupé à temps plein** (ou réduit à due proportion de l'occupation des postes)
(montant fixé par arrêté)

Pas de cumul possible **avec une autre aide** à l'emploi pour un même poste

La convention conclue avec le préfet comprend :

- Le nombre prévisionnel de mises à disposition
- Les modalités de l'accompagnement social et professionnel individualisé
- La présentation des moyens en personnel, matériels et financiers
- Les engagements d'insertion et les indicateurs destinés à rendre compte des actions et résultats
- Les modalités de suivi, de contrôle et d'évaluation de la convention
- Les modalités de suspension du versement de l'aide financière

Décryptage



Sanctions

Décryptage



Non respect des engagement de la convention



Suspension du versement des aides financières (*selon les modalités prévues dans la convention*)



Consultation du CDIAE



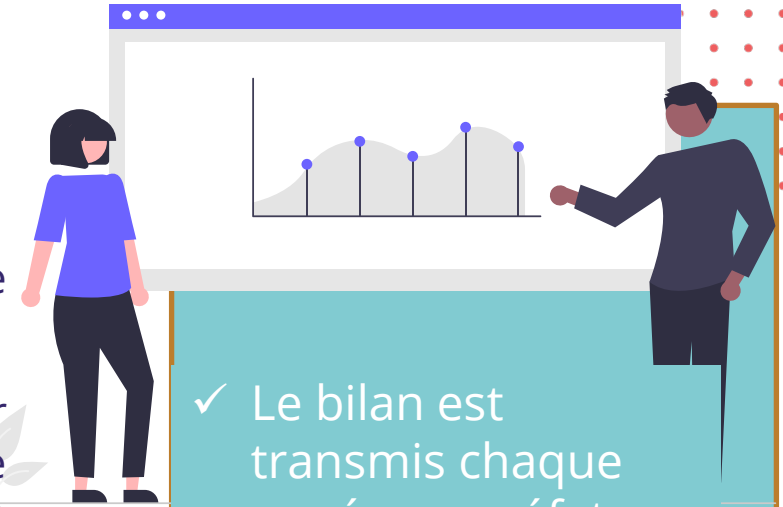
Résiliation éventuelle de la convention



Le bilan annuel

Le bilan comporte notamment :

- Les moyens humains et matériels affectés à la réalisation de ces actions
- Les actions menées avec les entreprises du département, pour mettre en œuvre les actions menées avec l'entreprise utilisatrice pour favoriser l'intégration du salarié et son évolution au sein de l'entreprise
- Les caractéristiques des salariés en insertion concernés et de leur contrat de travail
- Les mises à disposition effectuées : durée, objet, entreprises concernées
- La nature, l'objet, la durée des actions de suivi individualisé et d'accompagnement social et professionnel des bénéficiaires
- Les propositions d'action sociale faites à la personne pendant la durée de l'action et avant la sortie de la structure
- Les résultats en termes d'accès et de retour à l'emploi des salariés en insertion concernés

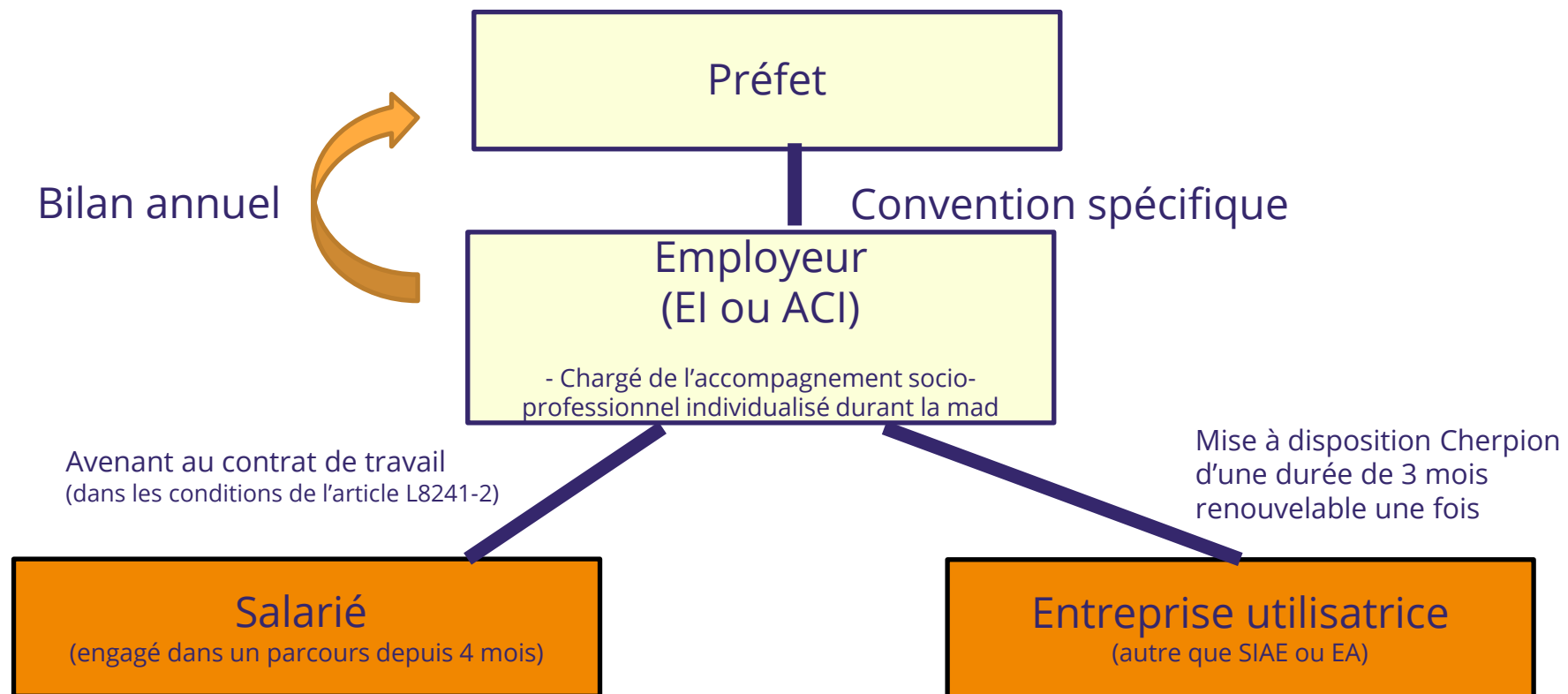


- ✓ Le bilan est transmis chaque année au préfet
- ✓ Le préfet examine le nombre de personnes embauchées par une entreprise utilisatrice



L'expérimentation du contrat passerelle

Décryptage



Fin du contrat passerelle

Décryptage

Pas
d'embauche
par l'EU

- Réintégration de l'EI ou ACI

embauche

- Pas de période d'essai (si même activité)

Embauche
mais pas
temps partiel

- Possibilité de cumul CDDI et temps partiel (cf supra)



Contrat passerelle



Questions?



La suite



Arrêtés, circulaires et instructions



Circulaires et Instructions

Plusieurs mesures nécessitent d'être précisées en termes de procédure à travers des circulaires et des instructions de la DGEFP visant à guider l'administration décentralisée (DEETS et DRETS dans leurs prises de décisions). Tel est le cas pour la procédure de levée des 480H et pour l'application de la règle de la triple exclusivité. **Calendrier : Septembre**

Propositions Coorace sur la procédure de levée du plafond des 480 H :

- Levée automatique du plafond des 480H lorsqu'il n'y a pas d'ETTI sur le territoire de conventionnement de l'AI, ou lorsque l'ETTI sur le territoire ne réalise pas les mêmes activités/secteur ou si l'intensité de son activité est faible (au regard du nombre de clients et du nombre de sortie positive)
- Dans le cas où cette levée automatique n'est pas possible, une instruction par l'administration décentralisée sera réalisée sur la base d'un bilan de l'activité de l'AI. Plusieurs motifs pourraient guider la décision : marchés publics, qualité et poursuite du parcours, transition de l'AI vers une ETTI...

Propositions Coorace sur la règle de la triple exclusivité :

- Dans les ensembliers et/ou GES composés exclusivement de SIAE : La mutualisation des moyens humains et matériels est possible, les SIAE poursuivant toute la même finalité : faciliter l'insertion professionnelle des personnes éligibles à un parcours d'insertion (article L.5132-3).
- Dans les ensembliers et/ou GES comportant au moins 1 entreprise n'ayant pas de conventionnement IAE : La mutualisation des moyens humains et matériels est possible entre structures de l'ESS (ayant le statut associatif, structures coopératives, etc.) afin de ne pas porter préjudice aux groupements qui poursuivent une utilité sociale. Pour les sociétés commerciales: obligation d'avoir l'agrément ESUS

