



coorace



Dynamiser le dialogue social avec les salariés en parcours

Webinaire national du 30/09/2022

Animé par Fanny Charbonnel (juriste droit social)



Ordre du jour

→ Retour sur l'expérimentation d'une commission « salariés en parcours »

- L'historique et le cadre légal
- Retours d'expériences

→ Présentation d'un logigramme/plan d'action pour créer du dialogue avec les salariés en parcours



*Retour sur l'expérimentation d'une
commission « salariés en parcours »*





Pourquoi une *expérimentation* pour développer le dialogue social avec *les salariés en parcours* ?



Cofinancé
par l'Union
européenne



Cadre de l'expérimentation

- Mise en place d'une **commission « insertion »** par l'article 18 de la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique (...), JO 15 déc.
- Durée de **3 ans** : du 16 décembre 2020 au 15 décembre 2023
- L'expérimentation fait l'objet d'une **évaluation chaque année** jusqu'à son terme



Cofinancé
par l'Union
européenne



La commission salariés en parcours au Coorace ...

2021

Atelier n° 1 (présentation)	11 mars 2021	inscription	Support	CR 1
Atelier n° 2	6 mai 2021	inscription	Support	CR 2
Atelier n° 3	1er juillet 2021	inscription	Support	CR 3
Atelier n° 4	23 septembre 2021	inscription		CR 4
Atelier n° 5 (bilan de la 1re année)	4 novembre 2021	inscription		CR 5

→ 5 ateliers collectifs tenus en 2021 et 3 atelier en 2022

→ Chaque compte rendu d'atelier disponible dans la boîte à outils

La commission salariés en parcours au Coorace ...

Vous êtes ici : Accueil / Boîte à outils / Juridique / Prospective juridique



▲ L'expérimentation de la commission "salarié en parcours"

Une expérimentation de 3 ans pour la mise en place d'une commission "salariés en parcours" est prévue dans la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique (art. 18).

Coorace propose d'accompagner, à partir de janvier 2021, les adhérents intéressés par cette expérimentation.

[Présentation du cadre légal de l'expérimentation - en pdf](#) (16.12.20)

[Modèle d'accord de mise en place de la commission - en word](#) (06.07.21)

[Bilan annuel 2021- en pdf](#) (remis en décembre 2021)

Calendrier des ateliers Coorace

inscription ouverte à tout adhérent

Boîte à outils

Egalité femmes-hommes

Communication

Adhésion - Vie du réseau

Démarches qualité

Développement économique

Formation

Gestion des ressources humaines

Juridique

Prospective juridique

L'expérimentation de la commission "salarié en parcours"

Accéder aux contenus dans la **boîte à outil** dédiée sur l'espace adhérent:

<http://www.coorace.org/documents-bo%C3%A0Ete-outils/lexp%C3%A9rimentation-commission-salari%C3%A9-parcours>



Cofinancé par l'Union européenne



Rédaction d'un bilan en 2021 sur la commission



Remise d'un bilan de 6 pages à la DGEFP et à l'ANACT en décembre 2021

- *Mis en avant de bonnes pratiques*
- *Remontées d'adhérents et constats*
- *Nos demandes de modifications*
- *Récapitulatif des actions mises en place*



Cofinancé
par l'Union
européenne



La commission salariés en parcours dans le rapport ANACT



Publication en mai 2022
du rapport sur le dialogue
social dans les structure
de l'IAE en partenariat
avec l'ANACT



Cofinancé
par l'Union
européenne



Bref rappel du cadre légal



Conditions requises



Champs d'application : article 18 alinéa 1

Les **CSE** des structures mentionnées à l'article **L5132-4** du code du travail dont les **effectifs représentent au moins onze salariés** selon les modalités de calcul des effectifs prévues aux articles L1111-2 et L2301-1 du même code **peuvent** mettre en place une **commission « insertion »**



Cofinancé
par l'Union
européenne



Conditions pour rentrer dans le cadre de l'expérimentation

1) Être une SIAE au sens de l'article L5132-4

- EI, ETTI, AI et ACI

2) Disposer d'un CSE

- **Principe** : Impossible de rentrer dans l'expérimentation si pas de CSE
- **Exception** : Rien n'empêche de créer **hors cadre** de l'expérimentation une **commission rattachée au CA** ou **une instance à part entière**

3) Un effectif minimum de 11 salariés

- Découle de l'**obligation** de mise en place **par le CSE** : pas de CSE si -11 ETP
- Possible de mettre en place **commission rattachée au CA** ou **instance à part entière hors cadre de l'expérimentation**

➤ **Proposition : ouvrir l'expérimentation aux structures ayant un PV de carence**



Cofinancé
par l'Union
européenne



Rôle et missions



Rôle et mission de cette commission

- La commission est chargée de **préparer les réunions** et **les délibérations** du comité sur les **questions d'insertion**
 - Elle contribue également à **promouvoir les dispositions légales** et **stipulations conventionnelles** applicables aux salariés en parcours
 - Elle débat sur **les conditions de travail** de ces salariés ainsi que sur la **qualité des parcours proposés** par la structure en matière d'**insertion**



Cofinancé
par l'Union
européenne



Composition



Composition de la commission



- un **représentant de l'employeur**
- au moins **un membre de la délégation du personnel**
- une **délégation de salariés en parcours d'insertion**

Désignation des salariés en parcours

Les salariés sont **désignés** par **le CSE** à la majorité des membres présents parmi :

- **les salariés volontaires**
- **âgés de 16 ans révolus**
- **inscrits dans un parcours d'accompagnement dans la structure**
- **ayant travaillé depuis un mois au moins au sein de celle-ci**

➤ **Proposition : liberté du mode de désignation qui sera déterminé dans le document de mise en place de la commission**



Cofinancé
par l'Union
européenne



Moyens



Négociation des modalités de fonctionnement

- Principe : **par accord d'entreprise** (C. trav., art. L2232-12)



Accord avec des OSR ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés au 1er tour des élections du CSE (nécessité d'avoir un DS)

A défaut :

→ par **accord entre l'employeur et la délégation du personnel** dans les entreprises de moins de 50 salariés

→ dans le **règlement intérieur du CSE** dans les entreprises d'au moins 50 salariés

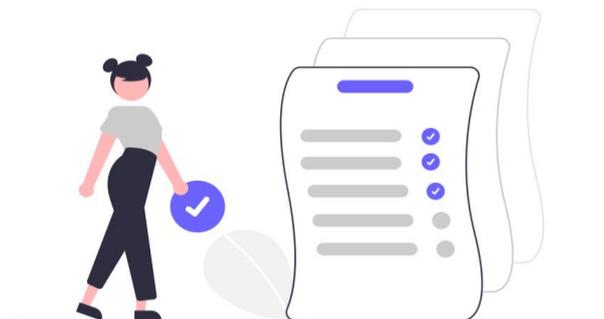


Cofinancé
par l'Union
européenne



L'accord ou le RI devra comporter à minima

- le **nombre de membres** de la commission
- la **durée** pour laquelle ils sont désignés
- les modalités de fonctionnement de la commission, notamment la **fréquence des réunions** et la limite dans laquelle le temps passé en réunion est considéré comme du **temps de travail effectif**
- les **informations mises à la disposition des membres** de la commission par l'employeur
- **les mesures d'accompagnement** qu'il met en œuvre au titre de l'accompagnement social et professionnel des salariés en insertion membres de la commission
- le cas échéant, les **moyens alloués** à la commission



Un modèle d'accord / RI disponible

Publication d'un modèle d'accord adapté pour faciliter la mise en place de la commission insertion

 **coorace**
Entreprises d'utilité sociale
et territoriale

Modèle d'accord de mise en place de la commission salarié en parcours

juin 2021

Entre les soussignés,
[] (nom de la structure) dont le siège est situé à [], représentée par [] (Nom et prénom) en sa qualité de []
d'une part,

- Si signature avec des DS

Et
Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise représentées respectivement par :
..... (prénom) (nom), pour (préciser le nom du syndicat);
..... (prénom) (nom), pour (préciser le nom du syndicat);
D'autre part,

- Ou si signature avec le CSE

Et
Le CSE représenté respectivement par :
..... (prénom) (nom),
..... (prénom) (nom),
.....
D'autre part,

Remarque : Il convient d'inscrire tous les noms des membres du CSE signataires



Retours d'expériences



Anissa Coppaloni

Responsable de l'accompagnement et des démarches
d'Amélioration continue - Elue CSE

Chorus - AI



Joan Frey

Directrice

*Valoris (Croix-rouge
Insertion) - ACI*



Frédéric Le Gouil

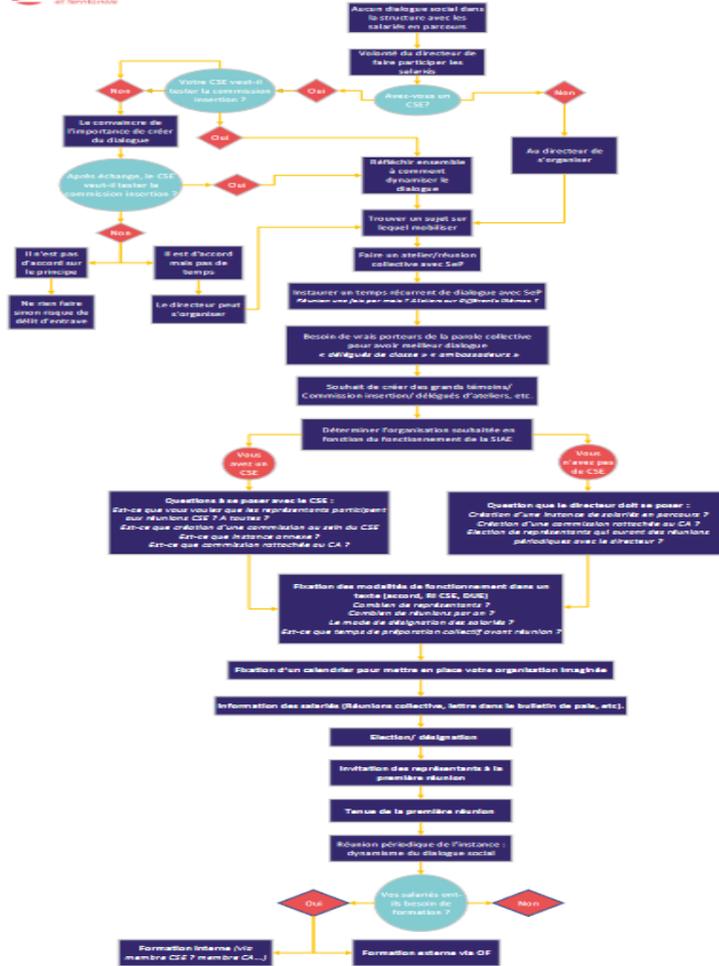
Assistant politique régionale

CFDT Bretagne



Présentation d'un logigramme /plan d'action





→ Créer du dialogue dans sa structure avec les salariés en parcours

Conclusion

Marion Gilles

Département Capitalisation et Développement des
Connaissances

ANACT



