



Version du 05.03.2014

Questions – Réponses sur l'IAE

Sommaire :

Partie 1. Mise en œuvre des nouvelles modalités de financement	3
1.1. Caractéristiques de l'aide financière	3
1. Que finance l'aide au poste d'insertion ?	3
2. Comment appliquer aux ACI la règle du versement de 75% d'aide à l'accompagnement versée au titre de l'année 2013 au 1 ^{er} semestre 2014 ?	3
3. Comment traiter les demandes d'aide à l'accompagnement des nouveaux ACI pour 2014 ? Comment traiter les demandes d'aide à l'accompagnement pour 2014 des AI qui n'avaient pas d'aide à l'accompagnement en 2013 ?	4
4. Comment appliquer aux AI la règle du versement de 50% d'aide à l'accompagnement versée pour le 1 ^{er} semestre 2014 ?	4
5. Quel est le mode de calcul des ETP d'insertion selon la catégorie de SIAE ?	4
6. Une harmonisation des référentiels ETP est-elle envisagée ?	5
7. Comment sont comptabilisées les heures de formation ?	5
8. Comment calculer le montant modulé ?	5
1.2. Calendrier de déploiement	7
9. Comment appliquer la modulation à une nouvelle structure conventionnée au cours de l'année 2014 ?	7
10. Quand le montant modulé est-il versé à la structure en 2014 ?	7
11. Quel est le calendrier de versement de l'aide au poste ?	7
12. L'indexation sur le SMIC s'applique-t-elle au montant modulé ?	7
13. Que devient l'enveloppe financière des CUI-CAE au second semestre 2014 ?	7
1.3. Les fonds départementaux d'insertion	7
14. Quel est le cadre de mobilisation des fonds départementaux d'insertion durant la transition en 2014 ?	7
15. Quels sont les mécanismes mobilisables pour atténuer les diminutions de financement engendrées par le changement de mode de financement, en particulier pour certains ACI et AI ?	8
16. Comment a été calibrée l'enveloppe budgétaire au titre de la transition pour les AI et les ACI ?	9
1.4. Cofinancement	10
17. Selon quelles modalités s'organise le maintien de la participation financière des conseils généraux en faveur de l'IAE ?	10
18. Quelles sont les modalités d'intervention des autres financeurs ?	11
Partie 2. Exonération et fiscalité	13

19.	Les SIAE doivent-elles s'acquitter de la taxe sur les salaires ? _____	13
20.	Les exonérations dont bénéficiaient les ACI par le biais des CUI-CAE sont-elles maintenues dans la cadre du passage au CDDI ? _____	13
21.	Les aides au poste doivent-elles être déduites de l'assiette du CICE par les SIAE concernées ? _____	13
22.	Le nombre de postes attribués à une structure est-il automatique ? _____	14
23.	Quels sont les objectifs du dialogue de gestion en 2014 ? _____	14
24.	Comment organiser les dialogues de gestion pendant l'année transitoire 2014 ? _____	16
25.	Comment se préparer à la négociation ? _____	16
26.	Quel est le nouveau calendrier de gestion introduit par la réforme ? _____	17
Questions relatives aux ACI _____		18
27.	Comment s'assurer que les aides publiques perçues par une structure porteuse d'ACI ne créent pas de distorsions de concurrence ? _____	18
28.	Le changement de mode de financement des SIAE supprime-t-il les règles relatives aux recettes de commercialisation applicables aux ACI ? _____	18
29.	Comment gérer la bascule des CUI-CAE vers le CDDI dans le cas d'un ACI conventionné au premier semestre 2014 dont la durée de l'action dépasse l'année civile ? _____	18
Partie 4. Application des dispositions de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (transposition de l'ANI du 11 janvier 2013) _____		20
30.	Les SIAE sont-elles soumises à l'obligation de fournir une couverture complémentaire santé à tous les salariés (article 1er de la loi du 14 juin 2013) ? _____	20
31.	Les SIAE sont-elles concernées par la portabilité de la complémentaire santé-prévoyance ? 20	
32.	Les SIAE sont-elles soumises à la majoration des cotisations patronales d'assurance chômage pour les CDD de courte durée (art. 11 de la loi du 14 juin 2013) ? _____	20
33.	Les SIAE sont-elles soumises à la durée de travail minimale hebdomadaire de 24 heures ? 21	
Partie 5. Règles relatives au contrat de travail _____		22
34.	L'agrément préalable par Pôle emploi est-il obligatoire pour toutes les SIAE ? _____	22
35.	Les SIAE peuvent-elles embaucher des personnes non agréées par Pôle emploi ? _____	22
36.	Le CDDI devient-il le contrat de travail obligatoire pour toute les SIAE ? _____	22
37.	Quelles sont les modalités de prescription des CAE-ACI entre le 1 ^{er} janvier et le 30 juin 2014 ? 23	
38.	Que deviennent les CAE en cours au 1 ^{er} juillet 2014 ? Et les CAE en cours au 1 ^{er} janvier 2015 ? 23	
39.	Les salariés embauchés en CDDI sont-ils comptabilisés dans les effectifs de la structure ? 24	
40.	Les SIAE pourront-elles bénéficier d'une dérogation pour la prise en compte des CDDI dans les seuils d'effectifs ? _____	25
41.	Est-il possible pour un salarié en insertion de cumuler des heures de mise à disposition dans une AI avec une activité à temps partiel dans une autre SIAE (ETTI, ACI, EI) ? _____	26
42.	Le CDDI est-il éligible à la période de professionnalisation ? _____	26
43.	Comment mettre en place une période mise en situation professionnelle en entreprise ? 26	

Partie 1. Mise en œuvre des nouvelles modalités de financement

1.1. Caractéristiques de l'aide financière

1. *Que finance l'aide au poste d'insertion ?*

L'aide au poste d'insertion se substituera à toutes les aides versées par l'Etat, y compris les contrats aidés dans les ACI avec les montants suivants pour 2014 :

	EI	ETTI	ACI	AI
Montant socle	10 000	4 250	19 200	1 300
Montant (en euros) avec modulation				
- moyen (5%)	10 500	4 463	20 160	1365
- minimum (0%)	10 000	4250	19 200	1300
- maximum (10%)	11 000	4675	21 120	1430

L'aide financière se décompose en un montant socle et un montant modulé.

Le montant socle est versé en contrepartie des missions de base et vient financer l'organisation spécifique que la structure met en place en vue de faciliter l'insertion professionnelle. Il concourt au financement des coûts liés à la rotation des personnes embauchées, leur faible productivité, l'encadrement technique nécessaire à l'accomplissement des missions professionnelles qui leur sont confiées et l'accompagnement social mené en relation avec les autres partenaires du territoire (cf. fiche 2 en annexe de l'instruction du 5 février 2014).

Le montant modulé valorise les efforts particuliers d'insertion et les performances des SIAE. Il repose sur trois critères :

- les caractéristiques des personnes embauchées (à l'entrée de la structure),
- les actions et les moyens (efforts d'insertion) mis en œuvre par la structure,
- les résultats constatés en termes d'insertion à la sortie de la structure.

2. *Comment appliquer aux ACI la règle du versement de 75% d'aide à l'accompagnement versée au titre de l'année 2013 au 1^{er} semestre 2014 ?*

Pourquoi un taux de 75% ?

L'hypothèse retenue pour les ACI en tenant compte des rythmes des prescriptions de contrats aidés des années antérieures est que le volume d'heures d'insertion en 2014, sera réalisé à hauteur de 75% sous la forme de contrats aidés et de 25% sous le régime des aides au poste.

La réforme du financement implique d'établir de nouvelles références pour le dialogue de gestion. Ainsi, lorsqu'un organisme porteur présente ses projets, il doit définir en tenant compte de la durée de l'action et de la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat, un plan de recrutement prévisionnel exprimé en nombre de personnes et en équivalents temps plein (ETP).

Le pourcentage d'aide à l'accompagnement sur 2014 est fonction de la proportion d'ETP annuels prévisionnels réalisés en CUI-CAE à 105% du SMIC. Ce versement concourt à la couverture des coûts d'accompagnement des CUI-CAE.

Au moment du conventionnement, deux situations sont à distinguer :

- ✓ Vous avez une connaissance de la proportion d'ETP prévisionnels à réaliser en CUI-CAE à 105% du SMIC. Vous disposez alors de suffisamment d'éléments vous permettant d'ajuster le taux d'aide à l'accompagnement.
- ✓ Vous n'avez pas connaissance au moment du conventionnement du nombre de CUI-CAE à 105% du SMIC exprimé en ETP à réaliser, vous retenez le taux de 75% d'aide à l'accompagnement à verser au premier semestre.

En outre, l'annexe financière que vous présenterez à l'Agence de services et de paiement (ASP) devra comporter 25% des ETP prévisionnels sous la forme d'aide au poste.

3. Comment traiter les demandes d'aide à l'accompagnement des nouveaux ACI pour 2014 ? Comment traiter les demandes d'aide à l'accompagnement pour 2014 des AI qui n'avaient pas d'aide à l'accompagnement en 2013 ?

La structure a présenté sa demande au titre de l'année, elle sera traitée en appliquant les règles en vigueur jusqu'au 1^{er} juillet 2014. L'aide a vocation à couvrir le premier semestre, le montant que vous proposerez sera en conséquence adapté.

4. Comment appliquer aux AI la règle du versement de 50% d'aide à l'accompagnement versée pour le 1^{er} semestre 2014 ?

Compte tenu de la bascule au 1^{er} juillet, le montant d'aide à verser au 1^{er} semestre. Le montant de cette aide est plafonné à 50% de l'aide perçue par la structure au titre de l'exercice 2013. Il n'y a pas d'automatisme, l'AI doit avoir présenté une demande de subvention pour l'année 2014 accompagnée d'un projet d'insertion.

5. Quel est le mode de calcul des ETP d'insertion selon la catégorie de SIAE ?

Dans le cadre de la réforme, il est recommandé d'utiliser la notion d'ETP d'insertion :
1 poste = 1ETP = 1 volume heure de travail à temps plein sur une année.

Les référentiels ETP existant préalablement à la réforme ont été retenus dans le cadre de la première année d'application des nouveaux modes de financement.

Le nombre d'heures travaillées par ETP prévisionnel est calculé comme suit :

$$\text{Durée hebdomadaire collective du travail } (\leq 35 \text{ heures}) \times Y \text{ semaines}$$

Pour les EI : 1 ETP équivaut à 1505 heures travaillées (circulaire 99-17 du 26 mars 99 modifiée)

Les éléments de calcul du nombre de semaines travaillées : une journée de travail de 7 heures, une semaine de 5 jours travaillés soit 35 heures, 9 jours fériés en moyenne/an équivalents à 1,8 semaine.

52 semaines – (5 semaines de congés payés + 1,8 semaine) = 45,2 semaines.

Sur ces 45,2 semaines est appliquée une réduction de 5 % pour absentéisme, soit - 2,26 semaines.

ETP EI = 43 semaines travaillées x 35 heures soit 1505 heures travaillées.

Pour les ETTI : 1 ETP =1600 heures travaillées (fixé par l'instruction DGEFP du 24 juillet 2005)

Les éléments de calcul du nombre de semaines travaillées : une journée de travail de 7 heures, une semaine de 5 jours travaillés soit 35 heures, 9 jours fériés en moyenne/an équivalents à 1,8 semaine.

52 semaines – (5 semaines de congés payés + 1,8 semaine) = 45,2 semaines.

45,2 semaines travaillées x 35 heures ≈ 1600 heures (arrondi).

Pour les AI : 1607 heures travaillées

Les éléments de calcul du nombre de semaines travaillées : une journée de travail de 7 heures une semaine de 5 jours travaillés soit 35 heures, 9 jours fériés en moyenne/an équivalents à 1,8 semaine.

52 semaines – (5 semaines de congés payés + 1,8 semaine) = 45,2 semaines.

45,2 semaines travaillées x 35 heures ≈ 1600 heures, s'y s'ajoute la journée de solidarité soit 7 heures = 1607 heures travaillées.

Pour les ACI : 1820 heures payées (référentiel des CUI-CAE)

Le calcul d'un mois payé équivaut à : $(52/12) \times 35 = 151,67$ heures payées

En annuel : $151,67 \times 12 = 1820$ heures payées.

6. Une harmonisation des référentiels ETP est-elle envisagée ?

Une concertation sur le sujet est inscrite au programme de travail du CNIAE pour 2014, et a été annoncée lors de la séance plénière du 25 septembre 2013.

7. Comment sont comptabilisées les heures de formation ?

Lorsque les heures de formation sont prises en charge par un tiers (conseil régional, OPCA) la SIAE les exclut de sa déclaration mensuelle auprès de l'ASP.

Rappel : les heures d'absence pour événements familiaux ne doivent pas être déduites du volume déclaré à l'ASP.

8. Comment calculer le montant modulé ?

La modulation sera effective dès la première année de la réforme. L'année 2014 constituera une année de transition.

Le montant modulé sera déterminé en tenant compte de l'évaluation des résultats des indicateurs associés à chaque critère de la modulation :

- Part des publics bénéficiaires de minima sociaux (RSA socle, ASS, AAH) parmi les salariés en insertion
- Taux d'encadrement : ETP d'encadrement (ETP d'encadrement technique et ETP d'accompagnement social et professionnel) rapportés aux ETP de salariés en insertion au sein de la structure

- Examen des sorties dynamiques telles que définies par la convention statistique (emploi durable, de transition et sortie positive =sorties dynamiques).

Cette part modulée est attribuée aux structures en fonction des résultats obtenus comparativement aux autres structures de même catégorie au niveau régional.

Seules les structures qui réalisent les meilleurs résultats peuvent obtenir le montant maximum de part modulée (10% du montant socle), celles dont les résultats sont les moins satisfaisants peuvent ne pas bénéficier de part modulée (0%).

La détermination de la part modulée à attribuer en 2014 résulte d'un processus en 7 étapes :

		QUI ?	EVENEMENT
ANNEE N	Etape 1	SIAE/ DIRECCTE	chaque structure communique les données relatives aux indicateurs (selon un modèle proposé par l'Etat)
	Etape 2	Services de la DIRECCTE	les données relatives aux indicateurs font l'objet de contrôles de cohérence.
	Etape 3	UT/UR	Les données relatives aux critères de la modulation sont extraites (public, effort d'insertion et résultats constatés à la sortie de la structure) pour alimenter un outil d'agrégation au plan régional. Cet outil permet à l'échelle régionale de comparer les structures d'une même catégorie de SIAE entre elles. Il en résulte un classement à l'intérieur d'une catégorie (ACI, AI, EI, ETTI).
	Etape 4	UR/UT	Les résultats agrégés sont communiqués à chaque UT.
	Etape 5	UT/CDIAE	Les services présentent les résultats et la méthodologie ¹ pour information au CDIAE
	Etape 6	UT/ASP/SIAE	Notification par l'UT de la DIRECCTE de la décision d'attribution à la structure et à l'ASP pour paiement
N+1	Etape 7	ASP/SIAE	Le versement est réalisé par l'Agence de services et de paiement en 2014 avec le versement au titre du mois de décembre.

L'outil de collecte des données des indicateurs et les précisions de calendrier sur les données seront communiqués prochainement par la DGEFP.

1.2. Calendrier de déploiement

9. *Comment appliquer la modulation à une nouvelle structure conventionnée au cours de l'année 2014 ?*

Une nouvelle structure conventionnée en cours d'année 2014 ne dispose pas d'une durée suffisante de conventionnement permettant d'évaluer ses résultats et ainsi déterminer la part et le montant modulé dont elle pourrait bénéficier à la fin de l'année 2014.

10. *Quand le montant modulé est-il versé à la structure en 2014 ?*

Le montant modulé 2014 sera versé en une seule fois par l'ASP avec le versement au titre du mois de décembre 2014 sur notification de l'UT de la DIRECCTE après approbation du bilan annuel d'activité de chaque structure. Ce montant servira également de base au montant prévisionnel de l'année 2015.

11. *Quel est le calendrier de versement de l'aide au poste ?*

La réforme se met en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2014 pour les EI et ETTI et du 1^{er} juillet 2014 pour les AI et ACI.

L'agence de services et de paiement (ASP) assure un versement mensuel du montant socle de l'aide à compter de son entrée en vigueur.

12. *L'indexation sur le SMIC s'applique-t-elle au montant modulé ?*

L'aide par poste de travail comprend un montant socle et un montant modulé.

Le principe de l'indexation du montant de l'aide entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015. Le montant socle est revalorisé en tenant compte de l'évolution du salaire minimum de croissance interprofessionnel. Le montant modulé est exprimé en pourcentage du montant socle compris entre 0% et 10%. Ils sont fixés le cas échéant chaque année par arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget.

13. *Que devient l'enveloppe financière des CUI-CAE au second semestre 2014 ?*

Les crédits budgétaires correspondant à l'enveloppe CUI-CAE des ACI pour le second semestre sont basculés progressivement sur l'enveloppe IAE.

1.3. Les fonds départementaux d'insertion

14. *Quel est le cadre de mobilisation des fonds départementaux d'insertion durant la transition en 2014 ?*

a) Quels sont les objets d'intervention du fonds départemental d'insertion durant la période de transition?

Le fonds départemental d'insertion (FDI) peut être mobilisé pour financer des aides à la consolidation des structures fragilisées dans le cadre de la transition des modes de financement.

Les financements FDI mobilisés pour l'année de transition ne doivent pas être cofinancés par le FSE. Ils sont intégralement financés par l'enveloppe du programme 102.

Les seuils définis par la circulaire n°2005/28 du 28 juillet 2005 ne seront pas appliqués dans cette hypothèse.

b) Dans quels cas et selon quelles modalités le fonds social européen pourra être mobilisé en cofinancement du FDI ?

La mobilisation du FSE en cofinancement du fonds départemental d'insertion se fera sous forme d'appel à projets et entrera dans le cadre du programme opérationnel 2014-2020. Une instruction spécifique au FDI précisera ces modalités de financement.

Les projets FDI cofinancés par le FSE seront :

- des projets représentant un volume financier minimum déterminé par le décret à paraître relatif au PO 2014-2020 ;
- des projets dont le financement est soldé sur réception de justificatifs de dépenses par les services de l'Etat.

15. Quels sont les mécanismes mobilisables pour atténuer les diminutions de financement engendrées par le changement de mode de financement, en particulier pour certains ACI et AI ?

a) Les outils servant à estimer les financements Etat avant/après le basculement à l'aide au poste :

Des simulateurs ont été développés pour estimer, à ETP constants, les effets de la réforme du financement Etat, pour chaque catégorie de structure.

Ces outils ainsi que leur notice d'utilisation sont accessibles à l'adresse : <http://www.emploi.gouv.fr/espace-evenementiel/journee-nationale-dinformation-reforme-linsertion-par-lactivite-economique-1>

b) un principe de péréquation pour les AI : certaines AI de votre territoire pourraient avoir, un montant **de subventions en augmentation significative alors que d'autres, à activité constante, en raison du changement du mode de financement verraient leur équilibre financier fragilisé.** Il convient d'adapter le nombre d'ETP d'insertion attribué à une AI susceptible de voir fortement progresser son volume d'aide de 2013 à 2014. Le nombre de postes d'insertion conventionné doit être cohérent avec le projet d'insertion proposé par la structure et ne saurait être disproportionné. **Cette logique de péréquation** doit permettre d'accompagner les structures potentiellement fragilisées par cette transition, en mobilisant le cas échéant le FDI.

L'aide de l'Etat au titre de la transition est exceptionnelle et doit s'accompagner, avec l'appui de la DIRECCTE et du CDIAE, d'un effort d'ajustement par la structure de son modèle économique.

c) L'intervention du FDI consolidation pour les ACI et les AI : l'enveloppe IAE identifie les crédits qui pourront être mobilisés au titre du FDI consolidation pour les structures fragilisées financièrement par l'évolution du mode de financement en 2014. Les seuils mentionnés dans les précédentes instructions FDI ne s'appliquent pas à ces actions spécifiques à la période de transition.

d) Appui des DLA :

Les structures impactées par le changement des modes de financement en 2014 pourront être orientées en priorité vers les DLA.

e) Les autres dispositifs d'appui et d'accompagnement : l'outil d'autodiagnostic Inserdiag.

Le recours à Inserdiag est une démarche volontaire de la part de la structure, les documents et les conclusions qui en découlent sont la propriété de la structure.

Conçu pour les SIAE, Inserdiag est un outil d'autodiagnostic économique et financier couplé à un accompagnement réalisé par un accompagnateur issu de l'un des réseaux de l'IAE.

Il permet une lecture du bilan et du compte de résultat sur plusieurs années selon des indicateurs financiers spécialement adaptés aux activités du secteur de l'IAE.

Les indicateurs d'analyse financière et les ratios issus d'Inserdiag peuvent venir alimenter la fiche de suivi support des dialogues de gestion.

Vous pouvez lors du dialogue de gestion orienter certaines SIAE (par exemple les AI qui doivent consolider leur modèle économique) vers Inserdiag.

16. Comment a été calibrée l'enveloppe budgétaire au titre de la transition pour les AI et les ACI ?

a) Pour les AI :

Afin d'évaluer si des AI seraient désavantagées dans le cadre du changement des modes de financement, il convient de comparer les montants perçus en 2012 et à percevoir en 2014.

Une AI est considérée comme désavantagée lorsque le financement Etat estimé pour 2014 est inférieur au financement Etat de 2012.

Cette différence se calcule en soustrayant le montant perçu par la structure au titre de l'aide à l'accompagnement (AA) en 2012 à l'estimation de financement en 2014, soit :

$\text{Besoin estimé de compensation} = \left(\frac{100\% \text{ AA}}{2012} \right) - \left(\frac{50\% \text{ AA} + 50\% \text{ Aide au poste}}{2014} \right)$
--

Si le montant touché par la structure en 2014 est moindre qu'en 2012, il pourra être le cas échéant compensé par un financement FDI. Le montant correspondant est budgété au titre de la compensation.

b) Pour les ACI :

Afin d'évaluer si des ACI seraient désavantagés dans le cadre du changement des modes de financement, il convient de comparer les montants perçus en 2012 et à percevoir en 2014.

Cette différence a été calculée en soustrayant le montant perçu par la structure au titre des contrats aidés (CUI-CAE) et de l'aide à l'accompagnement (AA) en 2012 à ce qu'elle toucherait en 2014 soit :

$\text{Besoin estimé de compensation} = \left[\frac{100\% \text{ crédits CUI-CAE ACI} + (100\% \text{ AA})}{2012} \right] - \left[\frac{75\% \text{ crédits CUI-CAE ACI} + (75\% \text{ AA}) + (\text{Aides au poste pour } 25\% \text{ des ETP d'insertion } 2012)}{2014} \right]$

Si le montant touché par la structure en 2014 est moindre qu'en 2012, il pourra être le cas échéant compensé par un financement FDI. Le montant correspondant est budgété au titre de la compensation.

NB : En gestion, afin de déterminer si une structure doit bénéficier d'un financement consolidation au titre de la transition 2014, dans le modèle supra vous remplacez la référence 2012 par celle de 2013.

1.4. Cofinancement

17. Selon quelles modalités s'organise le maintien de la participation financière des conseils généraux en faveur de l'IAE ?

La participation des conseils généraux au cofinancement des aides aux postes d'insertion est prévue par le code du travail aux articles L. 5132-2 et L. 5132-3-1 modifiés par amendement à l'article 142 de la loi de finances pour 2014. Elle est négociée dans le cadre d'un volet spécifique IAE de la convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM) Etat-Département.

Ainsi, la CAOM comportera deux volets : l'un consacré au cofinancement des CUI (hors IAE), l'autre consacré au financement de l'IAE. Elle n'a pas vocation à traiter des dispositifs de financement de l'insertion propres aux départements pouvant par ailleurs exister. Si le Département souhaite les faire figurer dans la CAOM, ces dispositifs sont insérés dans une section distincte des deux premiers volets.

Chaque fois que possible, un accord global sur le cofinancement de l'IAE sera recherché, pouvant couvrir le financement pour les différentes catégories de structures et de personnes, dans une logique de complémentarité des actions entre l'Etat et le Département. L'une des conditions d'un tel accord est que le conseil général maintienne a minima en valeur son effort financier en direction du secteur de l'IAE.

S'il n'est pas possible de formaliser un tel accord, le conventionnement sera ciblé exclusivement sur les bénéficiaires du revenu de solidarité active dans les ACI, transposant l'engagement antérieur du conseil général au titre des CUI en ACI.

✓ **Comment négocier le contenu du volet IAE de la CAOM 2014 ?**

- **Si elle n'est pas encore négociée**, la CAOM négociée sur l'ensemble de l'année 2014 peut prévoir un cofinancement des aides à l'insertion professionnelle pour les bénéficiaires du RSA en ACI, quel que soit leur contrat (CAE ou CDDI). L'annexe financière pourra être mise à jour pour la bascule du financement des ACI vers le système d'aide au poste.
- **Si elle est déjà négociée avec un volume de CAE en ACI couvrant l'ensemble de l'année 2014**, prévoir, au cours du premier semestre 2014, la négociation d'un avenant pour convertir l'enveloppe de CAE fléchée sur le second semestre en aides au poste.
- **Si elle est déjà négociée avec un volume de CAE en ACI couvrant les six premiers mois de l'année**, prévoir une négociation complémentaire au cours du premier semestre pour déterminer le volume d'aides au poste du second semestre 2014.

✓ **Comment déterminer la participation financière du conseil général ?**

L'article L. 5132-3-1 du code du travail précise les conditions de mise en œuvre de la participation des conseils généraux.

Ainsi, à défaut d'accord global, le conseil général participe au financement des aides financières mentionnées à l'article L. 5132-2, pour les ateliers et chantiers d'insertion lorsque ces aides sont attribuées pour le recrutement de salariés qui étaient, avant leur embauche, bénéficiaires du revenu de solidarité active financé par le Département.

La contribution financière mensuelle du Conseil général par personne entrée dans un parcours d'insertion est alors égale à 88 % du montant forfaitaire du revenu de solidarité active pour une personne seule, dans la limite de la durée de conventionnement.

Hypothèses :

- Le recrutement d'un bénéficiaire du RSA socle dans un ACI
- Montant unitaire ETP (1820 h en ACI) : 19 200 €
- Montant du RSA socle pour une personne seule (01/01/2014) : 499,31 €
- **Montant de la participation mensuelle du conseil général : 88% du montant du Rsa socle pour une personne seule soit 439,39 €**

Exemple 1:

Pour 1 BRSA dans un ACI de 12 mois et pour lequel la durée de travail est de 35 h/semaine.

Le temps de travail en ETP : $((52/12) \times 35) \times 12 = 1820$ heures soit 1 ETP

L'aide globale attendue sur l'action : 19 200 € = 1ETP

La part du CG : $(0,88 \times 499,31) = 439,39$ €

Pour 1 ETP(35h) en ACI bénéficiaire du RSA socle, le Département versera : $439,39 \times 12 = 5\,272,68$ €

La part de l'Etat : $19\,200 - 5\,272,68 = 13\,927,32$ €

Exemple 2 :

Pour 1 BRSA dans un ACI de 9 mois dans lequel la durée de travail est de 26 h/semaine

Temps de travail en ETP : $((52/12) \times 26) \times 9 = 1013$ heures soit 0,55 ETP

L'aide globale attendue sur l'action : $19\,200 \times 0,55 = 10\,686$ €

La part du CG : $0,88 \times 499,31) \times 9 = 439,39 \times 9 = 3\,954,51$ €

La part de l'Etat : $10\,560 - 3\,954,51 = 6\,605,49$ €

18. *Quelles sont les modalités d'intervention des autres financeurs ?*

- a) **Le montant socle est-il financé en totalité par l'Etat ou comprend-t-il une part de financement d'autres financeurs dont le conseil général ?**

Le montant socle de l'aide au poste peut être cofinancé par le Conseil général en application des engagements négociés dans le cadre de la convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM). Le cofinancement s'inscrit dans un plafond de 19 200 euros.

En 2014 le système d'information de gestion des annexes financières permet la prise en compte du cofinancement des aides au poste des ACI. Pour les autres catégories de SIAE, la CAOM devra prévoir, le cas échéant, l'articulation des financements Etat et Département et leur modalité de paiement par le cofinancier.

- b) **Le montant modulé est-il financé en totalité par l'Etat ou comprend-t-il une part de financement d'autres financeurs dont le conseil général ?**

La modulation de l'aide est financée par l'Etat. Cependant, d'autres financeurs peuvent mettre en place une modulation de leurs propres aides, en s'appuyant, le cas échéant, sur la décision de modulation prise par les services de l'Etat et le bilan annuel d'activité de la structure.

Une telle articulation peut être discutée en CDIAE ou dans un cadre bilatéral (préparation de la CAOM Etat-Département par exemple).

Partie 2. Exonération et fiscalité

19. *Les SIAE doivent-elles s'acquitter de la taxe sur les salaires ?*

Selon l'article 231 du code général des impôts (CGI), les employeurs assujettis à la taxe sur les salaires sont ceux qui ne sont pas assujettis à la TVA (cela concerne plus particulièrement des AI) ou ne l'ont pas été sur 90% au moins de leur chiffre d'affaires.

La base de la taxe sur les salaires est constituée de la masse salariale brute des rémunérations versées, y compris les avantages en nature. Il s'agit de la même assiette que celle retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

La taxe comporte un taux normal et des taux majorés qui s'appliquent aux rémunérations individuelles dépassant un certain seuil fixé dans un tableau de référence publié chaque année par les services fiscaux.

NB : l'abattement de la taxe sur les salaires pour les associations est porté à 20 000 € à partir de 2014, contre 6 000 € auparavant.

Les CDDI en ACI bénéficient d'une exonération de la taxe sur les salaires (cf 20.)

20. *Les exonérations dont bénéficiaient les ACI par le biais des CUI-CAE sont-elles maintenues dans la cadre du passage au CDDI ?*

Oui. L'article L. 6243-3 du code du travail a été modifié par l'article 20. IV de la LFSS 2014 (n°2013-1203 du 23 décembre 2013) pour assurer le maintien des exonérations dans le cadre du CDDI :

« Les embauches réalisées en contrat à durée déterminée en application de l'article L. 5132-15-1 du code du travail et ouvrant droit au versement de l'aide mentionnée à l'article L. 5132-2 du même code, donnent lieu, sur la part de la rémunération inférieure ou égale au salaire minimum de croissance, pendant la durée d'attribution de cette aide, à une exonération:

- 1° Des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales ;
- 2° De la taxe sur les salaires ;
- 3° De la taxe d'apprentissage ;
- 4° Des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction. »

21. *Les aides au poste doivent-elles être déduites de l'assiette du CICE par les SIAE concernées ?*

Non. Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts est assis sur les rémunérations que les entreprises versent à leurs salariés au cours de l'année civile qui n'excèdent pas 2 fois et demie le SMIC calculé sur la base de la durée légale de travail, augmentée le cas échéant des heures complémentaires ou supplémentaires de travail, sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu.

La DGFIP considère que les aides au poste constituent des financements concourant notamment à l'accompagnement des salariés en insertion, et qu'à ce titre les SIAE n'ont pas à les déduire de l'assiette du CICE.

Partie 3. Procédure de conventionnement et de dialogue de gestion

22. *Le nombre de postes attribués à une structure est-il automatique ?*

Non. C'est bien le dialogue de gestion (DG), et lui seul, qui permet de déterminer les objectifs opérationnels et le montant des aides au poste d'insertion à proposer au titre du conventionnement.

L'aide versée est ensuite proportionnelle au nombre de postes occupés à temps plein (ETP) durant l'année civile considérée.

Le nombre d'ETP d'insertion est attribué à la structure pour l'exécution du projet d'insertion (présenté selon le référentiel en 4 axes adopté en 2008) et tient compte de l'examen par les services de l'Etat des conditions réelles (caractéristiques, moyens d'accompagnement et d'encadrement en nombre suffisant, capacité à résoudre les problématiques sociales et professionnelles des personnes embauchées) de mise en œuvre de ce projet par la structure.

La mise à disposition des structures d'outils d'aide à l'estimation des financements se limite à éclairer leurs utilisateurs sur les impacts éventuels pour leur structure de l'évolution du mode financement.

Ces outils ne préjugent pas des propositions négociées à l'issue du dialogue de gestion et ne prévalent pas sur la programmation ministérielle des enveloppes financières de l'IAE.

23. *Quels sont les objectifs du dialogue de gestion en 2014 ?*

Dans le cadre de la réforme, chaque SIAE (ACI, AI, EI, ETTI) présente aux services de l'Etat dès l'année 2014 :

-un projet d'insertion

-un plan de mise à disposition prévisionnel ou un plan de recrutement prévisionnel.

Le nombre d'ETP d'insertion correspond nécessairement à un nombre prévisionnel d'heures travaillées (ou payées dans le cas des ACI) qui servira de base pour le versement du montant socle durant la période de conventionnement.

Parmi vos points d'appui pour le dialogue de gestion, il peut être fait appel à deux notions centrales : les missions de base de la SIAE et les efforts particuliers en faveur de l'amélioration de l'insertion.

- **Les missions de base** appellent une certaine vigilance au moment de l'examen du projet d'insertion élaboré et proposé sous la responsabilité de la structure candidate à un conventionnement ou à son renouvellement.

A ce titre le dialogue de gestion est l'occasion d'une négociation d'objectifs opérationnels avec la structure au regard des besoins du territoire. Ainsi, la négociation sur les missions de base portera sur trois axes :

1-Le public (Axe 1 du référentiel)

La négociation doit permettre de s'assurer que les personnes à employer correspondent :

- a) aux caractéristiques des publics prioritaires du territoire ;
- b) aux publics que la structure projetait de recruter compte tenu du projet d'insertion exposé ;
- c) à la capacité de la structure de répondre à l'individualisation des parcours en tenant compte des freins périphériques du public ciblé dans et vers l'emploi.

2-Une activité et un emploi support :

La mise en emploi suppose des conditions d'organisation de l'emploi qui prennent en compte la situation de la personne en insertion. Chaque activité ou emploi support fait l'objet dans la mesure du possible d'une description et d'une fiche de poste.

Ce cadre de travail est respectueux du droit du travail en particulier les règles d'hygiène et de sécurité.

3-Une organisation spécifique qui prévoit un accompagnement social et professionnel de qualité (Axes 2 et 3 du référentiel).

Il s'agit de veiller d'une part à la qualité des personnels d'accompagnement et d'encadrement technique pour des actions adaptées à la situation de chaque salarié et d'autre part à l'intégration de l'objectif de l'amélioration de l'employabilité des salariés en insertion en leur permettant de développer des compétences en lien avec leur projet professionnel.

Il convient de s'assurer que la structure dispose aussi des capacités de prendre en charge les problématiques périphériques à l'emploi en lien avec réseau de partenaires sur le territoire.

- **Les efforts particuliers en faveur de l'insertion :**

Cette notion englobe les actions et les moyens mis en œuvre au-delà de ceux induits par les missions de base.

Pour mesurer ces efforts, trois critères ont été fixés par le décret n° 2014-197 du 21 février 2014 portant généralisation de l'aide au poste d'insertion et diverses mesures relatives à l'insertion par l'activité économique auxquels sont associés les indicateurs suivants pour les années 2014 et 2015 :

CRITERES DE LA MODULATION	INDICATEURS ASSOCIES
Les caractéristiques des personnes embauchées (à l'entrée) ;	<u>Part des publics</u> bénéficiaires de minima sociaux (RSA socle, ASS, AAH) <u>parmi les salariés en insertion</u>
Les actions et les moyens mis en œuvre par la structure	Taux d'encadrement : <u>ETP d'encadrement</u> (ETP d'encadrement technique et ETP d'accompagnement social et professionnel) <u>rapportés aux ETP de salariés en insertion au sein de la structure</u>
Les résultats constatés à la sortie de la structure (sorties dynamiques selon les termes de la convention statistique en vigueur)	Examen des sorties dynamiques telles que définies par la convention statistique (emploi durable, de transition et sortie positive =sorties dynamiques).

Il n'y a pas de négociation de cible pour ces critères de modulation. Chaque structure remet un bilan annuel d'activité au début du mois d'octobre, intégrant les données relatives aux indicateurs retenus. Ces données seront agrégées à un niveau régional, pour comparaison des résultats à l'intérieur d'une même catégorie de SIAE.

24. Comment organiser les dialogues de gestion pendant l'année transitoire 2014 ?

Le choix des modalités d'échange et de calendrier des dialogues de gestion avec les SIAE doivent permettre d'établir les engagements de l'Etat avant la fin du 1^{er} semestre 2014.

Les UT des DIRECCTE adaptent au contexte local la mise en œuvre du dialogue de gestion, en veillant à sa dimension pédagogique compte tenu des circonstances de la transition vers les nouvelles modalités de financement.

25. Comment se préparer à la négociation ?

La négociation ne s'improvise pas, elle a lieu en présence d'autres interlocuteurs : Pôle emploi et chaque fois que possible les autres financeurs dont le conseil général.

Elle requiert un temps de préparation afin d'identifier les éléments les plus importants, d'établir des propositions et des contre-propositions susceptibles de satisfaire les intérêts respectifs des acteurs partenaires présents au dialogue de gestion.

	EN AMONT DU DG	LA NEGOCIATION	SYNTHESE DU DG
Etape 1	Qui est la structure candidate? -Statut -Localisation -Instance de gouvernance	<u>1) Situation économique de la structure.</u> -s'assurer du caractère réaliste des prévisionnels (production/financier) -s'assurer de la stabilité des personnels permanents/ des moyens matériels	
Etape 2	Quel est son projet ? -Support d'insertion proposé (activité/type d'emploi) -pour quel public ? -quelle cohérence : entre le support et les caractéristiques du public ciblé ? entre l'activité et l'environnement économique du territoire ?	<u>1) Plan de recrutement prévisionnel</u> -Les caractéristiques des publics <u>2) Organisation des moyens d'accompagnement et d'encadrement technique</u> -Un personnel dédié et en nombre suffisant. <u>3) Plan de formation :</u> -formations adaptation au poste de travail -formations susceptibles de développer l'employabilité en lien avec le projet professionnel	Les propositions doivent permettre à la structure de réaliser les objectifs négociés au titre de la mission de base dans le délai maximal de 3 ans. Rappel : Chaque année une renégociation ou actualisation des objectifs opérationnels pourra intervenir.
Etape 3	Quel savoir-faire mobiliser ? -compétence du personnel salarié et bénévole -quels moyens d'action au quotidien ? -quelles modalités d'accueil/ d'accompagnement/ d'encadrement technique ? -quels sont les partenariats mis en place sur les problématiques caractéristiques du public visé ? -Existe-t-il un plan de formation ?	Valider à chaque étape les points sur lesquels les parties se mettent d'accord. Ces points serviront au suivi d'exécution de la convention et au prochain DG	

Formalisation	Fiche de synthèse : Points à négocier par ordre de priorité	Projet d'insertion ajusté	Fiche de suivi DG, support de restitution CDIAE
----------------------	---	----------------------------------	--

26. *Quel est le nouveau calendrier de gestion introduit par la réforme ?*

ACTION	PERIODE	QUI ?	EVENEMENT	
Demande de conventionnement et de financement N +1	M+10 année N	SIAE	Dossier complet = accusé de réception	Dossier incomplet = Pièces à fournir sous délai
Instruction de la demande N+1	M+10 à M+1 année N+1	UT-DIRECCTE	Préparation et calibrage de la programmation de l'enveloppe	
Conférence de financeurs	M+10 à M+12	Etat/collectivités	-Volet 2 CAOM -Tableau de synthèse	
Consultation	M+1 année N+1	CDIAE	Avis sur dossier dans un délai d'un mois	
Notification	15 js après avis CDIAE	ETAT		
Conventionnement	M+1 à M+4	ETAT-PE-Collectivités-SIAE	-Signature des conventions avec le montant des aides en année N et des montants prévisionnels des années N+1 et N+2 -Envoi des annexes financières (cerfa) à l'ASP	
Versement de l'aide	M+1 à M+4	ASP	Selon modalités des arrêtés et instructions	
Suivi	Toute l'année	ETAT-PE-Collectivités-ASP	Suivi des réalisations des actions négociées avec la structure : -échange avec la SIAE -extranet ASP	
Bourse aux postes	M+6 à M+9	ETAT/SIAE/ASP	-Signature d'avenants aux conventions à la hausse ou la baisse du nombre d'aides -Envoi des annexes financières modificatives à l'ASP	
Contrôle de cohérence et transmission DIRECCTE	M+10-M+11	ETAT	Les résultats consolidés sont transmis à la DIRECCTE	
Information/consultation	M+11-M+12	CDIAE	Présentation des résultats	
Notification et versement du montant modulé 2014 (cf. point 8)	M+12	UT - ASP	Après notification de la décision d'attribution, l'ASP verse le montant modulé avec le versement au titre du mois de décembre	
Demande de subvention N+2	M+10 année N+1	SIAE	Projet d'insertion ajusté	
Instruction de la demande N+2	M+10 à M+1 année N+2	ETAT		
Conférence de financeurs N+2	M+10 à M+12	ETAT-Collectivités	Volet IAE CAOM CG	
Dialogue de gestion allégé	M+1 à M+4	ETAT-PE- Collectivités	Objectifs missions de base ajustés	

Consultation	M+1 à M+4	CDIAE	Avis sur dossier dans un délai d'un mois
Conventionnement	M+1 à M+4	ETAT-PE-Collectivités-SIAE	-Signature des conventions avec le montant des aides en année N+1 et du montant prévisionnel de l'année N+2 -Envoi des annexes financières (cerfa) à l'ASP

Questions relatives aux ACI

27. Comment s'assurer que les aides publiques perçues par une structure porteuse d'ACI ne créent pas de distorsions de concurrence ?

Les ACI peuvent intervenir dans l'ensemble des secteurs d'activité à la condition que les avantages et aides octroyés ne créent pas de distorsion de concurrence.

Au stade de l'instruction de la demande de conventionnement ou de renouvellement, vous devez vous fonder sur l'analyse d'un faisceau d'indices, comprenant notamment les critères suivants :

- absence, insuffisance ou inadéquation des offres du secteur privé ;
- modes d'intervention sur le marché (prix de vente ou du service),
- condition de réalisation de l'action (mise en œuvre d'un accompagnement et d'un encadrement spécifique des personnes embauchées, délai de réalisation).

28. Le changement de mode de financement des SIAE supprime-t-il les règles relatives aux recettes de commercialisation applicables aux ACI ?

Non. Les ACI peuvent commercialiser tout ou partie des biens et services produits dans le cadre de leurs activités de production et de commercialisation dès lors que ces activités contribuent à la réalisation de leurs activités d'insertion sociale et professionnelle.

Afin d'éviter tout effet de concurrence déloyale avec les entreprises, la part des recettes de commercialisation reste encadrée.

Elles ne peuvent pas couvrir plus 30% des charges liées à l'exploitation l'ACI. Cette part est appréciée individuellement, pour chaque ACI. Exceptionnellement, ce taux peut être élevé, dans la limite de 50%, après avis du CDIAE.

Le constat de l'existence d'un ratio de recettes de commercialisation supérieur à 30%, ou, le cas échéant, à 50% doit conduire à envisager la transformation de la structure et la poursuite de l'activité dans le secteur marchand. A cet effet, lorsque la part de recettes de commercialisation par rapport aux charges excède durablement le seuil défini, la structure dispose d'une période fixée par les services de l'Etat, après information du CDIAE, dans la limite de trois ans pour respecter ce seuil ou procéder à sa transformation.

29. Comment gérer la bascule des CUI-CAE vers le CDDI dans le cas d'un ACI conventionné au premier semestre 2014 dont la durée de l'action dépasse l'année civile ?

En l'état de la législation le CDDI est conclu pour une durée minimale de 4 mois. Dans l'hypothèse d'un ACI dont le terme serait fixé en février 2015, les contrats CUI-CAE doivent basculer vers les CDDI. Or cette bascule au 31 décembre 2014, ne permet pas de mettre en place un CDDI de 4 mois minimum.

Pour éviter ces risques, dès la présentation des projets susceptibles d'être conventionné avant le 1^{er} juillet 2014, vous devez rappeler que les CUI-CAE contractés avant cette date ne pourront pas dépasser le 31 décembre 2014.
Les contrats prolongés ou renouvelés dans l'intervalle devront l'être sous la forme de CDDI dont la durée minimale serait de 4 mois.

Partie 4. Application des dispositions de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (transposition de l'ANI du 11 janvier 2013)

30. Les SIAE sont-elles soumises à l'obligation de fournir une couverture complémentaire santé à tous les salariés (article 1er de la loi du 14 juin 2013) ?

L'article 1^{er} de la loi de sécurisation de l'emploi généralise à toutes les entreprises et donc à tous les salariés la couverture complémentaire santé. Toutefois pour tenir compte des spécificités de certaines structures, un décret en cours de préparation doit déterminer la liste des cas de dispenses d'adhésion que les partenaires sociaux ou l'employeur pourront prévoir dans l'acte juridique qui instaure les garanties. Parmi cette liste devrait figurer le cas des salariés en contrat de travail à durée déterminée (CDD) d'une durée inférieure à 12 mois.

Si cette disposition est confirmée, les salariés en CDD d'usage des associations intermédiaires notamment pourront être dispensés de la couverture complémentaire collective santé à la condition que l'acte juridique qui instaure les garanties prévoie que les salariés en CDD inférieur à 12 mois peuvent être dispensés.

31. Les SIAE sont-elles concernées par la portabilité de la complémentaire santé-prévoyance ?

En l'absence de dispense ou d'exclusion des structure de l'IAE (cf 30) la portabilité de la couverture complémentaire santé et prévoyance prévue par l'article 1^{er} de la loi de sécurisation de l'emploi s'appliquera. Il ouvre aux salariés qui quittent l'entreprise, le droit au maintien des garanties des couvertures complémentaires applicable dans l'entreprise pendant une durée limitée (12 mois) et à titre gratuit.

Deux dates à retenir concernant la portabilité :

- entre en vigueur à compter du 1er juin 2014 au titre des garanties liées aux frais de santé
- entre en vigueur à compter du 1er juin 2015 au titre des garanties prévoyance.

32. Les SIAE sont-elles soumises à la majoration des cotisations patronales d'assurance chômage pour les CDD de courte durée (art. 11 de la loi du 14 juin 2013) ?

L'article L. 5422-12 du code du travail pose le principe de la majoration des contributions patronales pour les contrats à durée déterminée en fonction de leur durée et du motif de recours.

La majoration de la contribution à la charge de l'employeur correspond à :

- 3 points pour les CDD d'une durée inférieure ou égale à un mois (le taux de la contribution passant par conséquent à 7 %),
- 1,5 point pour les CDD d'une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à trois mois (soit un taux de contribution de 5,5 %),
- 0,5 point pour les CDD d'usage d'une durée inférieure ou égale à trois mois (soit un taux de 4,5 %).

Les associations intermédiaires, qui recrutent des salariés en contrats à durée déterminée, entrent donc dans le champ d'application de la majoration des taux des contributions. Le gouvernement a toutefois proposé aux partenaires sociaux d'exonérer les AI de cette surcotisation dans le cadre de la négociation de la prochaine convention d'assurance-chômage en cours depuis mars 2014.

33. Les SIAE sont-elles soumises à la durée de travail minimale hebdomadaire de 24 heures ?

Les dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, issues de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, prévoient que la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine. Ces dispositions ne s'appliquent pas dès lors qu'une disposition spécifique du code du travail prévoit une autre durée.

Par conséquent le CDDI (L. 5132-5 (EI) ; L. 5132-11-1 (AI) ; L. 5132-15-1 (ACI)) et le CUI-CAE (L. 5134-26 - ACI) ne sont pas impactés par l'article L. 3123-14-1, puisque les dispositions du code du travail prévoient une durée hebdomadaire minimale de 20 heures pour ces contrats.

Par ailleurs, les articles L. 5132-6 (ETTI) et L. 5132-7 (AI) du code du travail ont été modifiés par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi pour exempter les ETTI et les AI de la durée minimale hebdomadaire de 24 heures. Ainsi, le contrat de mission quand il est conclu avec une ETTI, et le CDD dit « contrat d'usage » conclu avec une AI, permettent d'adapter le temps de travail pendant le parcours d'insertion pour des personnes en grandes difficultés ou très éloignées du marché du travail.

Dans le cadre des CUI-CAE, l'article L. 5134-26 al 1 du code du travail ouvre la possibilité de déroger au seuil de 20 heures lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de la personne en insertion. L'extension de cet aménagement au cadre juridique du CDDI doit permettre de répondre aux besoins d'accompagnement de certains publics en début de parcours d'insertion dans une SIAE, en particulier les ACI. Cette modification législative est prévue par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Partie 5. Règles relatives au contrat de travail

34. *L'agrément préalable par Pôle emploi est-il obligatoire pour toutes les SIAE ?*

En application des dispositions de l'article L. 5132-3 du code du travail seules les embauches des personnes agréées par Pôle Emploi ouvrent droit aux aides financières au titre de l'insertion par l'activité économique dans les EI, ETTI et ACI.

En revanche, lorsqu'il s'agit d'une AI, l'agrément préalable de Pôle emploi n'est pas requis pour les personnes embauchées mises à disposition hors entreprises (cf. article L. 5132-9 du code du travail). Néanmoins, l'absence d'agrément ne dispense pas les AI de respecter le critère de publics prioritaires pour le recrutement de candidats.

Le CNIAE a mis en place un groupe de travail sur le thème de l'agrément en janvier 2014.

35. *Les SIAE peuvent-elles embaucher des personnes non agréées par Pôle emploi ?*

La procédure d'agrément ne concerne pas les effectifs hors insertion et les permanents des SIAE (encadrants techniques et socio-professionnels).

L'agrément de Pôle emploi conditionne l'embauche et le financement des salariés en insertion au sein des EI, ETTI et ACI. Lorsqu'il s'agit d'une association intermédiaire, l'agrément préalable de Pôle emploi n'est pas requis pour les personnes embauchées mises à disposition hors entreprises.

Les SIAE peuvent embaucher des salariés en insertion en contrats aidés, ne faisant pas l'objet d'un agrément.

Le conventionnement avec une SIAE reste conditionné à la mise en place effective d'un projet d'insertion professionnelle. S'il apparaît que la part des salariés en insertion dans une structure est excessivement faible, a fortiori dans une ETTI dont l'insertion professionnelle doit être l'activité exclusive, le financement par l'Etat au titre de l'IAE doit être remis en question.

36. *Le CDDI devient-il le contrat de travail obligatoire pour toute les SIAE ?*

Non.

- ✓ **Pour les EI et les ETTI, le support des contrats ne change pas.** Les EI continuent de recourir au CDDI tel que prévu à l'article L. 5132-5 du code du travail et les ETTI au contrat de mission dans les conditions de l'article L. 5132-6 du même code.
- ✓ **Les AI** peuvent déjà en théorie utiliser le CDDI prévu à l'article L.5132-11-1 du code du travail. Cependant elles **pourront continuer de conclure en grande majorité des contrats dits d'usage** ou des contrats aidés (CUI-CAE) dans les taux de prise en charge de droit commun.

✓ **Quelle articulation entre le CUI-CAE et le CDDI pour les ACI durant l'année 2014 ?**

La généralisation de l'aide au poste implique un changement du mode de recrutement au sein des ACI en particulier. Le recours au contrat aidé s'éteint à compter du 1^{er} juillet 2014 au profit des CDDI. Cette mesure sera déployée progressivement. Les CAE devront arriver à échéance au plus tard au 31 décembre 2014.

37. Quelles sont les modalités de prescription des CAE-ACI entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2014 ?

Les CAE-ACI sont prescrits au cours du premier semestre 2014 selon les modalités suivantes :

- pour les salariés en insertion, les paramètres de prise en charge sont les suivants :
 - o Taux de prise en charge : 105%
 - o **Durée en mois : la date de fin de prise en charge est fixée au maximum au 31 décembre 2014.** La durée en mois varie donc en fonction de la date à laquelle est prescrit le contrat.
A titre d'exemple, un contrat conclu le 1^{er} février 2014 pourra être d'une durée maximale de 11 mois, alors qu'un contrat conclu au 15 juin 2014 pourra être d'une durée maximale de 6 mois et demi. Nous recommandons lorsque c'est possible, de prévoir des CUI-CAE d'une durée de 6 mois.
 - o Durée hebdomadaire : moyenne JPE (inchangée)
- pour les salariés recrutés pour des besoins propres de la structure (fonctions support), les paramètres de prise en charge sont les paramètres de droit commun visés par l'arrêté préfectoral de la région.

38. Que deviennent les CAE en cours au 1^{er} juillet 2014 ? Et les CAE en cours au 1^{er} janvier 2015 ?

Les CAE en cours au 1^{er} juillet 2014 se poursuivent sans changement au-delà du 1^{er} juillet 2014 jusqu'à la date d'échéance du contrat ou jusqu'au 31 décembre 2014 si la date d'échéance lui est postérieure.

Les CAE qui arrivent à échéance entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2014 et dont la prolongation est décidée **sont prolongés sous forme de CDDI.**

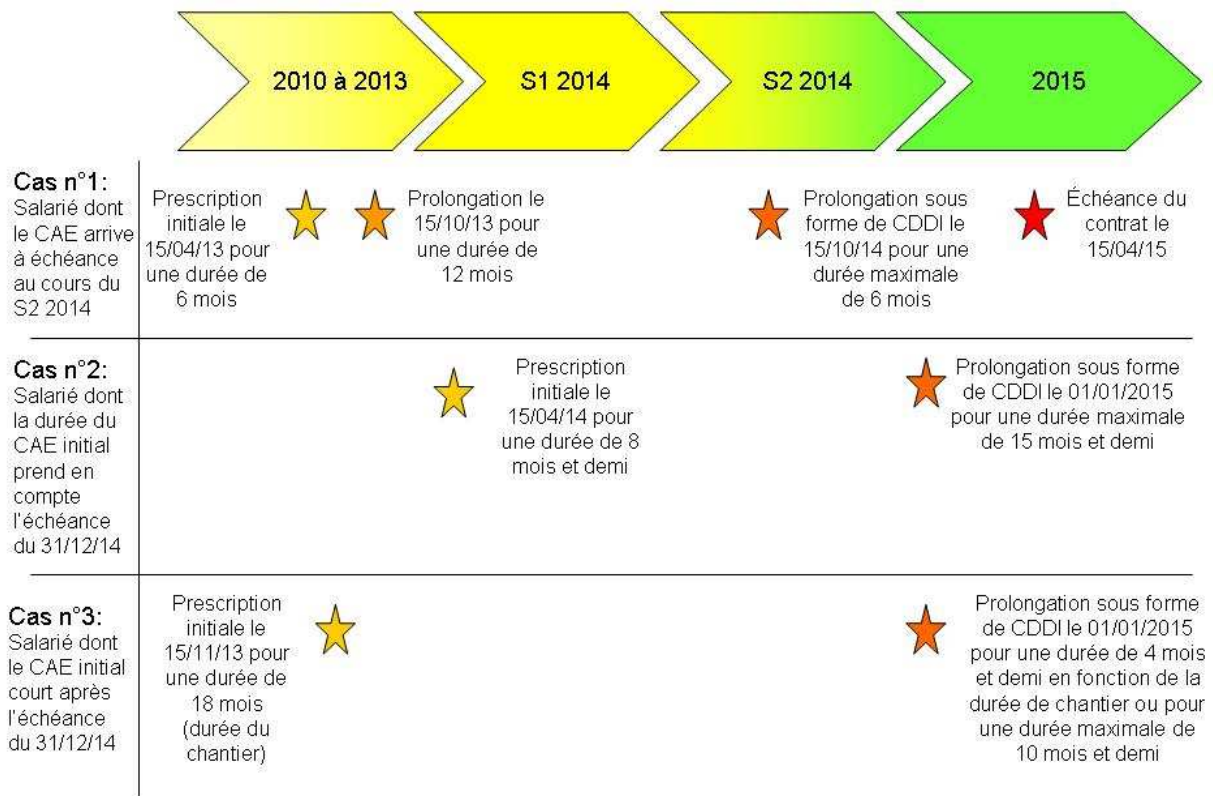
Il sera tenu compte, lors de cette prolongation, **de la durée déjà réalisée en CAE afin de déterminer la durée du CDDI initial**, dans la limite d'une durée totale de 24 mois hors dérogations prévues par le code du travail à l'article L. 5134-23-1 (dérogations relatives aux publics et aux actions de formation qualifiante). Ainsi, une personne ayant déjà passé 18 mois en CAE ne pourra bénéficier d'un CDDI d'une durée supérieure à 6 mois, pour une durée totale CAE + CDDI de 24 mois.

Il est également souhaitable de proposer à l'employeur de maintenir la durée hebdomadaire prévue dans le CAE initial.

Les CAE qui arrivent à échéance après le 31 décembre 2014 sont transformés au 1^{er} janvier 2015 en CDDI. Cette transformation s'effectue en reprenant les mêmes conditions en termes de durée en mois et de durée hebdomadaire que pour les CAE d'origine.

La bascule opérationnelle entre les deux supports contractuels doit se dérouler de la manière suivante :

- rédaction d'un avenant au contrat de travail si celui-ci indique explicitement qu'il est associé à un CAE afin de l'associer à un CDDI ;
- si le lien avec un CAE n'est pas explicité, un tel avenant n'est pas nécessaire.



39. Les salariés embauchés en CDDI sont-ils comptabilisés dans les effectifs de la structure ?

Oui. L'article L. 1111-2 du code du travail dispose que les salariés titulaires d'un CDD sont pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Les CDDI sont donc comptabilisés dans les effectifs des structures, en application du droit commun.

Cette situation emporte plusieurs conséquences en particulier au regard des règles en matière d'institutions représentatives du personnel (IRP). Le tableau suivant récapitule les règles applicables en matière d'IRP selon les effectifs des structures.

Récapitulatif des règles applicables en matière d'IRP :

Nombre de salariés	Nombre de représentants	Délégués du Personnel ²	Comité d'entreprise ³ ou Délégation Unique du Personnel (DP+CE) ⁴	CHSCT	Délégué Syndical ⁵	Total Mensuel (en heures)
0 à 10		0				0
11 à 24	1T +1S	14h/mois		9h (3 élus x 2h/mois + 3 h de réunion/visite)	10h par mois par DS	23h
25 à 49	2T +2S	28h/mois				37h
50 à 74	3T +3S		72h/mois			81à 121h
75 à 99	4T +4S		96h/mois	18h (3 élus x 5h/mois + 3 h de réunion/visite)	15h par mois par DS	105à 135h
100 à 124	5T +5S		120h/mois			138à 168h
125 à 149	6T +6S		144h/mois			162à 192h
150 à 174	7T + 7S		168h/mois	23h (4 élus x 5h/mois + 3 h de réunion/visite)	15h par mois par DS	186à 231h
175 à 199	8T + 8S		192h/mois			210à 255h
200 à 249	6+6DP + 5+5CE	84h/mois	120h/mois			227à 272h
300 à 399	7+7DP + 5+5CE	98h/mois	120h/mois	23h (4 élus x 5h/mois + 3 h de réunion/visite)	15h par mois par DS	241à 286h
400 à 499	7+7DP + 6+6CE	98h/mois	144h/mois			265à 310h

Les ACI (qui sont le plus souvent de petite taille) seront principalement concernés par le franchissement de deux seuils d'effectifs, celui de 11 salariés et celui de 50 salariés.

40. Les SIAE pourront-elles bénéficier d'une dérogation pour la prise en compte des CDDI dans les seuils d'effectifs ?

Le code du travail contient d'ores et déjà des souplesses permettant d'appliquer progressivement les règles relatives aux IRP.

Le calcul des effectifs est apprécié ex-post, sur la base de modalités permettant une anticipation par la structure de l'impact résultant du franchissement du seuil des 11 ou des 50 salariés :

- l'article L.2312-2 du code du travail dispose que « La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes » ;
- de manière similaire, l'article L.2322-2 prévoit que « La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. »

L'article L.2322-2 contient par ailleurs une autre disposition visant à mettre en place progressivement les comités d'entreprise en accordant un délai dans les structures atteignant le seuil des 50 salariés :

- « L'employeur dispose d'un délai d'un an à compter du franchissement de ce seuil pour se conformer complètement aux obligations récurrentes d'information et de

² Heures de délégation DP 10h par titulaire + 2 heures de réunion mensuelle pour le titulaire et le suppléant.

³ Subvention de fonctionnement au moins égale à 0,2% de la masse salariale.

⁴ 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 salariés

⁵ Un Délégué Syndical par organisation représentative (5) nationalement : hypothèse probable 1 à 3 syndicats.

consultation du comité d'entreprise prévues au présent code, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat. » ;

- cette mesure est récente, elle a été insérée dans le code du travail par la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Enfin, le code du travail reconnaît des souplesses dans l'application des règles relatives aux IRP, notamment au regard des conditions d'éligibilité des salariés :

- pour être éligibles, les salariés doivent être dans la structure depuis un an. Compte tenu de la durée des contrats de travail et des caractéristiques des parcours d'insertion, bon nombre de salariés en insertion seront donc électeurs mais pas éligibles ;
- l'inspecteur du travail peut cependant être saisi par l'employeur ou les organisations syndicales pour déroger à ces conditions d'ancienneté. Pour ce faire, il est nécessaire de démontrer que l'application de ces règles d'ancienneté conduirait à un trop faible nombre de candidatures ;
- à l'inverse, il est possible, en l'absence de candidature, d'obtenir un procès-verbal de carence ;
- il est également envisageable pour une structure d'avoir moins de sièges pourvus que de sièges à pourvoir.

41. Est-il possible pour un salarié en insertion de cumuler des heures de mise à disposition dans une AI avec une activité à temps partiel dans une autre SIAE (ETTI, ACI, EI) ?

Oui. Une telle articulation peut s'envisager pour favoriser une progression des salariés en insertion au sein d'un ensemblier de SIAE, dans une logique de parcours vers l'emploi classique. Lorsqu'un tel dispositif est prévu, il faut veiller :

- aux possibles actions de mutualisation entre SIAE accueillant les salariés concernés ;
- à ne pas dépasser en cumul des heures d'insertion, d'accompagnement et de formation le plafond de la durée légale du travail. Il ne faudrait pas en effet que la logique de partage du temps partiel se fasse au détriment des efforts d'accompagnement et du projet professionnel de la personne.

42. Le CDDI est-il éligible à la période de professionnalisation ?

En l'état de la législation, le CDDI n'est pas éligible à la période de professionnalisation. Des adaptations législatives et réglementaires sont inscrites dans le projet de loi de transposition de l'ANI du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

Les périodes de professionnalisation ne devraient plus être rattachées à des formes particulières de contrats et pourront donc être mobilisées pour des salariés en CDDI.

43. Comment mettre en place une période mise en situation professionnelle en entreprise ?

La notion de période de mise en situation professionnelle est issue de l'article 10 du projet de loi relatif à la formation professionnelle en cours d'adoption. Elle unifie des dispositifs éclatés sous une appellation plus lisible : les périodes de mise en situation en milieu professionnel. Elles permettent à une personne engagée dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle, de se confronter à des situations réelles de travail pour découvrir un métier ou un secteur

d'activité, confirmer un projet professionnel, faire émerger de nouvelles compétences ou initier une démarche de recrutement.

Elles s'adressent à un travailleur, privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi :

- Soit de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- Soit de confirmer un projet professionnel ;
- Soit d'initier une démarche de recrutement.

La mise en place d'une convention :

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel font l'objet d'une convention entre le bénéficiaire, la structure dans laquelle il effectue la mise en situation en milieu professionnel, l'organisme prescripteur ou la structure d'accompagnement. Ces périodes de MSMP n'impliqueront plus d'avenant au contrat de travail mais s'appuieront sur cette convention

Les droits et obligations durant la MSP

Le bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel conserve le régime d'indemnisation et le statut dont il bénéficiait avant cette période. Il n'est pas rémunéré par la structure dans laquelle il effectue une période de mise en situation en milieu professionnel.

Il a accès dans la structure d'accueil aux moyens de transport et aux installations collectifs dont bénéficient les salariés. Lorsqu'il est salarié, le bénéficiaire retrouve son poste de travail à l'issue de cette période.

La personne effectuant une période de mise en situation en milieu professionnel suit les règles applicables aux salariés de la structure dans laquelle s'effectue la mise en situation pour ce qui a trait :

- Aux durées quotidienne et hebdomadaire de présence ;
- À la présence de nuit ;
- Au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;
- À la santé et à la sécurité au travail.

Interdictions :

Aucune convention de mise en situation en milieu professionnel ne peut être conclue pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de la structure d'accueil, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Le cadre de la mise en situation en milieu professionnel sera détaillé après le vote définitif du projet de loi relatif à la formation professionnelle.