FLASH INFOS

Septembre 2009

Informations de l'Union Régionale des Entreprises d'Insertion du Languedoc Roussillon

édito

Depuis décembre 2008, plusieurs lois ont modifié la législation sur les entreprises d'insertion, et différentes informations légales récentes peuvent vous intéresser. Le site Internet de l'UREI LR qui recensera l'actualité des EI verra le jour fin 2009. En attendant, nous avons réuni dans ce flash info de rentrée 2009 un récapitulatif d'informations utiles.
Nous restons bien entendu à votre disposition pour répondre à vos questions.

L'équipe de l'UREI LR.

dans ce numéro

- La réforme des modalités de conventionnement IAE.
  - L'important pour les EI et ETTI
  - Les résultats en terme de sorties : qu'est ce qui compte vraiment ?
- Rappel sur la réforme du CDDI : qu'est ce qui change ?
- Actualités juridiques et techniques
- Université d'Automne du CNEI

LA RÉFORME DES MODALITÉS DE CONVENTIONNEMENT IAE

L'important pour les EI et ETTI

Ce qu'il faut retenir

Le conventionnement par l'État est lié à des objectifs de sorties dites "dynamiques" d'au moins 60 % et de sorties "durables" d'au moins 25%. Les sorties "dynamiques" sont définies ainsi :

- les sorties vers l'emploi durable : CDI, CDD ou missions d'intérim de 6 mois et plus, stage ou titularisation dans la fonction publique et création d'entreprises
- les sorties vers « un emploi de transition » : CDD ou période d'intérim de moins de 6 mois, contrats aidés chez un employeur de droit commun
- les sorties positives : formations pré-qualifiantes ou qualifiantes, embauches dans une autre SIAE.

La définition des objectifs avec l'État doit faire l'objet d'une négociation, et les SIAE peuvent faire valoir des spécificités en terme de public accueilli, de réalité économique locale ou autre.

Le projet d'insertion de l'EI ou l'ETTI est formalisé par un référentiel spécifique autour de 4 axes :
- Le recrutement et la mise en situation de travail
- La professionnalisation et l'intermédiation sociale et professionnelle
- La formation des salariés en insertion
- La contribution à l'activité économique et au développement territorial.

Textes de référence

Circulaire DGEFP n° 2008-21 du 10 déc. 2008 relative aux nouvelles modalités de conventionnement des structures de l'IAE.

A la suite de cette circulaire, le CNEI a participé aux travaux menés pour adapter les outils aux spécificités des EI et ETTI, et une

Instruction DGEFP datée du 22 juillet 2009 apporte des précisions et présente 4 annexes :

Annexe 1 et 1 bis : référentiel d'appui à la formalisation d'un projet d'insertion pour les EI / pour les ETTI

Annexe 2 et 2 bis : exemples d'objectifs opérationnels à négocier pour les EI / pour les ETTI

Tous les documents sont disponibles sur demande à l'UREI-LR.

A noter

La "contribution à l'activité économique et au développement territorial" est enfin reconnue et identifiée comme un axe à part entière du projet de l'entreprise. Les EI et ETTI doivent s'en emparer dans leur négociation avec l'État et leurs partenaires pour valoriser leur dimension économique, sociale et environnementale et leur position clé dans le développement durable.

Les résultats en terme de sorties : qu'est ce qui compte vraiment ?

Ce qu'il faut retenir

- Seul le salarié resté trois mois et plus est comptabilisé. Pour les ETTI, un minimum de 151 heures de mise à disposition est nécessaire.
- La durée du travail hebdomadaire n'est pas prise en compte pour qualifier la durabilité d'un emploi en terme de sorties positives. Cela signifie que un CDI de 10 h hebdomadaires est considéré comme une sortie positive.

A noter : un document de l'INTEFP (Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) récapitulant les modalités de comptabilisation des différents types de sorties, apporte des précisions sur cette question : « en accord avec les conventions statistiques internationales, la durée du travail hebdomadaire du travail n'est pas prise en compte pour qualifier la durabilité d'un emploi. Les acteurs locaux peuvent toutefois, s'ils le souhaitent, mettre en place des indicateurs complémentaires prenant en compte cette variable ». *Document INTEFP disponible sur demande à l'UREI-LR.*

RAPPEL SUR LA RÉFORME DU CDDI : QU'EST CE QUI CHANGE ?

Ce qu'il faut retenir

- Le premier contrat de travail est d'un minimum de 4 mois, et d'un minimum de 20 heures hebdomadaires.
- Ce contrat peut être suspendu à la demande du salarié pour faire un essai dans une autre entreprise.
- Ce contrat peut prévoir une période d'immersion.
- La limite de vingt-quatre mois peut être revue à titre exceptionnel ou dérogatoire (salariés de plus de 50 ans, adultes handicapés et pour achever une action de formation) en concertation avec Pôle Emploi.

Rappel sur le cadre de la réforme
Source : Loi 2008- 1249 du 1er décembre 2008
Ci-dessous quelques réponses apportées aux adhérents par le service SVP du CNEI

Quelle est la source qui précise : « Nombre de renouvellements non limités dans une période de 24 mois » ?
Est-ce à dire qu'il pourrait y avoir au maximum 6 contrats de 4 mois (durée minimum de l'avenant) ?

Il n'est nulle part écrit « nombre de renouvellement non limité ». Ce qui est écrit, c'est que le contrat peut être renouvelé, et le texte ne fait plus référence à une limitation, d'où on déduit que les renouvellements ne sont pas limités.
D'autre part, les 4 mois correspondent à la durée minimale du contrat et non à la durée minimale de l'avenant.

Une chargée d'insertion a lu dans un document réalisé par un cabinet fortement réputé que la durée d'un CDDI pouvait aller jusqu'à 5 ans pour les salariés de 50 ans et plus (bénéficiaire du RSA) et pour les travailleurs handicapés. Cela n'apparaît pas explicitement dans le texte mais c'est conclu d'après un pont possible entre le CDDI et le Contrat Unique d'Insertion. Cette information est-elle confirmée ?

On ne peut pas confirmer juridiquement une telle information sachant qu'il s'agit ici du domaine de l'interprétation : en effet, l'article L 5132-5 prévoit que le CDDI peut être prolongé au-delà de la durée des 24 mois. Cependant dans cet article il n'est nulle part fait référence à la durée des 5 ans.
Les 5 ans, par contre, figurent bien dans les dispositions relatives au Contrat Unique d'Insertion. On peut imaginer donc qu'effectivement la durée qui s'applique au CUI pourra s'appliquer, au cas par cas, au CDDI. Cependant rien ne permet d'être affirmatif à ce sujet puisque rien n'est écrit formellement dans le texte.

Ces mesures s'appliquent à partir du 1er juin mais un cas de suspension de contrat par exemple peut-il se faire le 2 juin pour un contrat signé le 30 mars ?

Non, les dispositions s'appliquent pour des contrats signés après le 1er juin 2009.

Qu'est-il entendu exhaustivement par « toute autre action concourant à son insertion professionnelle » ? Une période d'immersion rentre-t-elle dans ce cadre ? Une formation courte type CASES (Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité) aussi ?

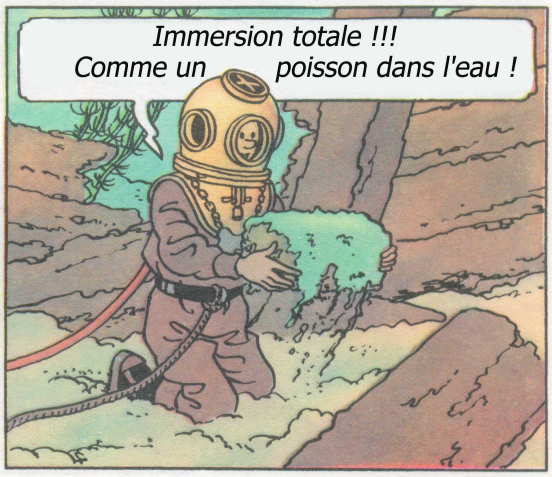
On peut tout entendre par « toute action … ». La période d'immersion peut être entendue ainsi, cependant les textes semblent la traiter à part. Il reste un flou sur cette question, les textes étant encore une fois trop peu précis, et nous n'avons pas de jurisprudence sur laquelle s'appuyer.

La période d'immersion : quelles conditions ?

Objectif : favoriser le développement de l'expérience et des compétences du salarié en lui permettant d'effectuer une période d'immersion auprès d'un autre employeur.

- La période d'immersion est d'une durée maximale de 1 mois, 25% de la durée totale du contrat
- La période d'immersion est réalisée à titre gratuit, c'est l'entreprise d'insertion qui continue à rémunérer le salarié
- Concernant la sécurité du salarié au travail, cela relève de la responsabilité de l'entreprise accueillante
- Pendant le temps de la période d'immersion, l'aide au poste est maintenue par État.

A noter : pour faciliter l'emploi des personnes en insertion, l'EI peut utiliser la période d'immersion soit en accueillant un salarié d'une autre SIAE, soit pour une période d'essai de ses propres salariés dans une entreprise classique.



Rappel sur le cadre de la période d'immersion

Source : Article L 8241-2 du Code du Travail relatif au prêt de main d'œuvre à but non lucratif.

Ci-dessous quelques réponses apportées aux adhérents par le service SVP du CNEI

Quelle est l'utilité/complémentarité de la période d'immersion par rapport à une EMT (Évaluation en Milieu de Travail) ? La période d'immersion est-elle faite pour découvrir et observer un métier ou réellement travailler ?

L'EMT est une période de 10 jours. Une période d'immersion peut aller jusqu'à 1 mois. D'autre part, la période d'immersion existe pour réellement apprendre un métier dans des conditions de travail réelles, donc il s'agit bien ici de travail.

Il est mentionné « une convention entre État et l'EI ». De quelle convention s'agit-il ?

Il s'agit du conventionnement qui lie l'EI à l'Etat, c'est à dire, la convention de base. Il faudra pour les EI conventionnées avant le 1er juin 2009, mettre en place un avenant à cette convention afin de mettre en place les périodes d'immersion (décret du 7 avril 2009, qui met en place le nouvel article D 5132-10-1 du code du travail).

Une période d'immersion peut-elle être accordée même si elle n'apparaît pas dans cette convention (convention qui pourrait être annuelle si c'est le dossier de conventionnement qui est visé) ?

Non, si la possibilité d'une période d'immersion n'apparaît pas, elle ne pourra pas être mise en place.

La période d'immersion est-elle un motif de suspension du CDDI ?

La période d'immersion n'est pas une suspension du contrat de travail, c'est une modalité particulière d'exécution du contrat.

Qui rémunère, qui protège etc. le salarié pendant cette période ?

La période d'immersion étant à titre gratuit, c'est l'entreprise d'insertion qui continue à rémunérer le salarié.

En ce qui concerne les risques liés à l'hygiène et sécurité au travail, ils seront par contre sous la responsabilité de l'entreprise accueillante, en vertu de l'article L 8241-2 du code du travail qui régit les prêts de main d'œuvre à but non lucratif. Pendant le temps de la période d'immersion, l'aide au poste est maintenue par l'Etat, puisque l'entreprise d'insertion est toujours l'entreprise qui paye le salaire du salarié.

Mesures de neutralisation des effets de seuils d'effectif

La loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 a introduit une mesure permettant de neutraliser sur six ans les conséquences du dépassement du seuil d'effectif de 20 salariés. Un décret de l'été 2009 précise l'application de cette mesure concernant le versement de la contribution à la formation professionnelle par les employeurs dépassant ce seuil. Par ailleurs, un second texte modifie aussi le régime actuel concernant les conséquences du dépassement du seuil de 10 salariés pour la contribution à la formation professionnelle, avec une neutralisation des effets sur une période de 3 ans. Ensuite, le taux est progressif sur 3 ans de plus. En bref, si vous dépassez les seuils de 10 et 20 salariés, votre contribution à la formation professionnelle ne fera pas un bon dans l'année concernée mais 3 à 6 ans plus tard… *Pour plus d'information vous pouvez contacter l'UREI-LR*

De nouveaux dispositifs pour l'embauche des jeunes

Vous envisagez d'embaucher un jeune en dehors des postes d'insertion ? De nouveaux dispositifs existent, vous pouvez les découvrir sur le site suivant www.entreprises.gouv.fr/jeunesactifs/
Vous y trouverez en particulier des informations sur le CIE jeunes.

Aide aux contrats de professionnalisation

L'aide de l'État à l'embauche en contrat de professionnalisation est maintenant effective. Elle est applicable aux contrats signés entre le 24.04.2009 et le 30.10.2010 et dont les bénéficiaires sont âgés de moins de 26 ans. Le montant de l'aide est de 1 000 € et porté à 2 000 € si le jeune n'est pas titulaire d'un diplôme supérieur au niveau V (CAP / BEP).

Déclaration pour les associations : publication obligatoire des dons et subventions

Depuis le 6 juillet 2009, les associations recevant plus de 153.000 € par an de dons ou de subventions sont tenues de publier leurs comptes ainsi que le rapport du commissaire aux comptes sur le site du Journal Officiel.
L'objectif est de rendre publiques les informations comptables et financières des associations.
Le coût est de 50 € par dépôt.
http://www.journal-officiel.gouv.fr
La rubrique "diffuser les comptes annuels" est en page d'accueil.

Rappel sur les exonérations de charges pour les nouveaux contrats de travail

Si vous avez moins de 10 salariés, et si vous devez embaucher des salariés hors insertion en 2009, vous pouvez bénéficier de réductions de cotisations chômage (Pôle Emploi) pour les personnes embauchées en CDI en 2009, pour les personnes embauchés en CDD de + d'1 mois en 2009 et pour les transformations d'un CDD en CCI en 2009 (contacter Pôle Emploi).

AUTRES INFOS

La MACIF lance son 3ème concours du film de l'économie sociale et solidaire. Trois prix sont à gagner. Le dossier est à déposer avant le **15 septembre**.

Le CNEI organise une « Université d'Automne » qui se déroulera les **jeudi 29 et vendredi 30 octobre 2009** à Saint-Denis près de Paris. Sont invités à y participer tous les acteurs du réseau EI/ETTI/Unions régionales et des réseaux de l'IAE, ainsi que les partenaires institutionnels, économiques, sociaux des EI ETTI et des Unions régionales, représentants politiques, médias…

Thème : nouvelles entreprises d'insertion ?

Objectif : poser des débats autour de l'avenir des entreprises d'insertion.

RDV sur le blog www.univ-cnei.fr

Union Régionale des Entreprises d'Insertion du Languedoc Roussillon

69, impasse mac Gaffey 34070 MONTPELLIER
Tél : 04 99 51 29 75 Fax : 04 99 51 29 76

urei-lr@wanadoo.fr
sylvie.granier.urei@orange.fr
muriel.chimbert.urei@orange.fr
claude.farcy.urei@wanadoo.fr

Nous remercions nos partenaires financeurs

Europe- FSE
État- DRTEFP
Région Languedoc Roussillon
Conseil général de l'Aude
Conseil Général du Gard
Conseil Général de l'Hérault
Conseil Général des Pyrénées Orientales
CAF Montpellier Lodève
Caisse d'Épargne PELS
AIRDIE