

Version de 30 juin 2014

Questions – Réponses sur l'IAE

Les ajouts et modifications apportés à la version du 05.03.2014 sont [en bleu](#).

Sommaire

Partie 1. Mise en œuvre des nouvelles modalités de financement.....	4
1.1. Caractéristiques de l'aide financière	4
1.1.1. Que finance l'aide au poste d'insertion ?	4
1.1.2. Comment appliquer aux ACI la règle du versement de 75% d'aide à l'accompagnement versée au titre de l'année 2013 au 1er semestre 2014 ?	4
1.1.3. 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 ?.....	5
1.1.4. Comment appliquer aux AI la règle du versement de 50% d'aide à l'accompagnement versée pour le 1er semestre 2014 ?.....	5
1.1.5. Quand et comment aura lieu le paiement de l'aide à l'accompagnement au titre du 1er semestre 2014 pour les AI et les ACI ?.....	5
1.1.6. Quel est le mode de calcul des ETP d'insertion selon la catégorie de SIAE ?	6
1.1.7. Une harmonisation des référentiels ETP est-elle envisagée ?	6
1.1.8. En 2014, comment calibre-t-on les ETP à conventionner avec les différentes SIAE ?.....	7
1.1.9. Quelles heures les SIAE doivent déclarer à l'ASP?	8
1.1.10. Comment calculer le montant modulé ?	8
1.2. Calendrier de déploiement	9
1.2.1. Comment appliquer la modulation à une nouvelle structure conventionnée au cours de l'année 2014 ?	9
1.2.2. Quand le montant modulé est-il versé à la structure en 2014 ?	9
1.2.3. Quel est le calendrier de versement de l'aide au poste ?	9
1.2.4. L'indexation sur le SMIC s'applique-t-elle au montant modulé ?	9
1.2.5. Que devient l'enveloppe financière des CUI-CAE au second semestre 2014 ?	9
1.2.6. Comment le financement des ACI sera géré sur la fin de l'année 2014 et le début de l'année 2015 sur le plan budgétaire et financier?.....	10
1.3. Le fonds départemental d'insertion	10
1.3.1. Quel est le cadre de mobilisation du fonds départemental d'insertion durant la transition en 2014 ?	10
1.3.2. 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 ?	11
1.3.3. Comment sera notifié et versé le FDI transition à une structure éligible ?.....	12
1.3.4. Comment a été calibrée l'enveloppe budgétaire au titre de la transition pour les AI et les ACI ?	12
1.4. Cofinancement.....	13
1.4.1. Selon quelles modalités s'organise le maintien de la participation financière des conseils généraux en faveur de l'IAE ?	13
1.4.2. Comment négocier le contenu du volet IAE de la CAOM 2014 ?	14
1.4.3. Comment déterminer le montant de la participation financière du conseil général ?.....	15
Illustration :	15

1.4.4.	Le montant de la participation du Conseil général s'élèvera-t-elle pour toutes les SIAE quel que soit le public à 88 % du montant RSA socle pour une personne seule ?	15
1.4.5.	Les interlocuteurs du Conseil Général estiment que la réforme de l'IAE se traduit par un désengagement de l'Etat au détriment du département. Quelle réponse puis-je apporter ?	16
Illustration :		16
1.4.6.	Le cerfa de la CAOM ne prévoit pas de rubrique IAE. Est-ce un obstacle à la conclusion d'une CAOM avec un volet « Insertion par l'activité économique ? »	17
1.4.7.	Comment se déclinent opérationnellement les engagements du Conseil général présents dans la CAOM?	17
1.4.8.	Le Conseil général peut-il refuser de cosigner avec l'Etat les conventions reconnaissant la qualité de SIAE à une structure ?	18
1.4.9.	Le Conseil Général a fixé des objectifs d'entrée dans la CAOM et a cosigné avec l'Etat la convention reconnaissant aux actions de la structure porteuse la qualité d'ACI. Doit-il également cosigner l'annexe financière ?	18
1.4.10.	L'annexe financière (cerfa) qui sert de support au financement de la structure porteuse d'ACI ne comporte pas d'emplacement qui prévoit la signature du CG. Comment doit-on procéder ?	19
1.4.11.	La signature de la convention avec la structure d'insertion et de l'annexe financière correspondante doivent-elles faire l'objet d'une validation en commission permanente ?	19
1.4.12.	Le Conseil Général ne veut pas/ne peut pas cosigner l'annexe financière de la convention de la structure porteuse. Comment procéder ?	19
1.4.13.	Le Conseil général est disposé à cosigner l'annexe financière mais n'envisage pas/n'a pas encore signé de convention avec l'ASP pour gérer les versements au titre de l'aide au poste. Comment procède-t-on ?	19
1.4.14.	Que se passe-t-il en cas de sur- ou sous-réalisation des postes d'insertion des bénéficiaires du RSA recrutés par l'ACI ? Qui finance quoi ?	20
1.4.15.	Comment remplir l'annexe financière ACI en cas d'absence de volet IAE de la CAOM ?	20
1.4.16.	Quelles sont les modalités d'intervention de l'ASP en cas de cofinancement par le conseil général ?	21
1.4.17.	Quelles sont les modalités d'intervention des autres financeurs ?	23
1.4.17.1.	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 ?	23
1.4.17.2.	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 ?	23
Partie 2. Exonération et fiscalité		24
2.1. Fiscalité		24
2.1.1.	Les SIAE doivent-elles s'acquitter de la taxe sur les salaires ?	24
2.1.2.	Les aides au poste doivent-elles être déduites de l'assiette du CICE par les SIAE concernées ?	24
2.1.3.	Que recouvre la notion de rémunération visée à l'article 244 quater C du code général des impôts ?	24
2.1.4.	Les contrats aidés sont-ils éligibles au CICE ?	24
2.2. Exonération		25
2.2.1.	Les exonérations dont bénéficiaient les ACI par le biais des CUI-CAE sont-elles maintenues dans la cadre du passage au CDDI ?	25
Partie 3. Procédure de conventionnement et de dialogue de gestion		26
3.1. Dialogue de gestion		26
3.1.1.	Quels sont les objectifs du dialogue de gestion en 2014 ?	26
3.1.2.	Comment organiser les dialogues de gestion pendant l'année transitoire 2014 ?	27
3.1.3.	Comment se préparer à la négociation ?	27
3.1.4.	Quel est l'impact de la réforme sur le calendrier de gestion ?	28
3.1.5.	Le nombre de postes attribués à une structure est-il automatique ?	30
3.2. Conventionnement		30
3.2.1.	Les structures de mon département n'ont pas encore établi un plan de recrutement prévisionnel pour l'année, est-il possible de prévoir une annexe financière comportant zéro aide au poste et zéro aide à l'accompagnement ?	30
3.2.2.	La réforme peut-elle être l'occasion d'initier un rééquilibrage de l'offre d'insertion sur mon département ?	30
3.2.3.	Quel est le format de la demande de renouvellement de l'aide dans le cadre d'une convention pluriannuelle ?	31
3.2.4.	Quel est l'impact de la réforme du financement sur les chantiers éducatifs ?	31

3.3.	<i>Questions relatives aux ACI.....</i>	32
3.3.1.	Comment s'assurer que les aides publiques perçues par une structure porteuse d'ACI ne créent pas de distorsions de concurrence ?	32
3.3.2.	Le changement de mode de financement des SIAE supprime-t-il les règles relatives aux recettes de commercialisation applicables aux ACI ?	32
<i>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)</i>		33
4.1.	<i>Complémentaire santé et prévoyance</i>	33
4.1.1.	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) ?	33
4.1.2.	Les SIAE sont-elles concernées par la portabilité de la complémentaire santé-prévoyance ?	33
4.2.	<i>CDD de courte durée.....</i>	33
4.2.1.	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) ?.....	33
4.2.2.	Les SIAE sont-elles soumises à la durée de travail minimale hebdomadaire de 24 heures ?.....	34
<i>Partie 5. Règles relatives au contrat de travail.....</i>		35
5.1.	<i>Agrément Pôle emploi.....</i>	35
5.1.1.	L'agrément préalable par Pôle emploi est-il obligatoire pour toutes les SIAE ?.....	35
5.1.2.	Les SIAE peuvent-elles embaucher des personnes non agréées par Pôle emploi ?.....	35
5.2.	<i>Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI).....</i>	35
5.2.1.	Le CDDI devient-il le contrat de travail obligatoire pour toute les SIAE ?	35
5.2.2.	Cadre général du CDDI :.....	36
5.2.3.	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) ?.....	38
5.2.4.	Est-il possible de mettre en place des CDDI d'une durée inférieure à 20 heures hebdomadaire dans une EI ?	38
5.2.5.	Les salariés embauchés en CDDI sont-ils comptabilisés dans les effectifs de la structure ?.....	39
5.2.6.	Les SIAE pourront-elles bénéficier d'une dérogation pour la prise en compte des CDDI dans les seuils d'effectifs ?	40
5.3.	<i>Articulation CUI-CAE et CDDI.....</i>	40
5.3.1.	Quelle articulation entre le CUI-CAE et le CDDI pour les ACI durant l'année 2014 ?.....	40
5.3.2.	Est-il possible de conclure un CDDI avec une personne dont le CUI-CAE arrivé à échéance et qui a déjà eu un parcours de 24 mois ?.....	41
5.3.3.	Quelles sont les modalités de prescription des CAE-ACI entre le 1er janvier et le 30 juin 2014 ?	41
5.3.4.	Dans quelle mesure est-il possible de recourir au renouvellement des CUI-CAE en ACI ?.....	41
5.3.5.	Quelle est la durée hebdomadaire de travail en CDDI dans un atelier et chantier d'insertion ?....	42
5.3.6.	Ces salariés en CUI (CAE ou CIE) seront-ils comptabilisés dans le volume d'heures pris en compte pour le calcul de l'aide au poste ?.....	42
5.3.7.	Que deviennent les CAE en cours au 1 ^{er} juillet 2014 ? Et les CAE en cours au 1 ^{er} janvier 2015 ?	42
5.3.8.	Quelles sont les incidences de la suppression des cas de prolongation visés aux articles L.5134-23-1 alinéa 2 et L 5134-25-1 alinéa 3 du code du travail ?	43
5.4.	<i>Formation professionnelle des salariés en insertion</i>	44
5.4.1.	Le CDDI est-il éligible à la période de professionnalisation ?	44
5.4.2.	Les salariés des SIAE peuvent-ils bénéficier d'une préparation opérationnelle à l'emploi ?.....	44
5.4.3.	Quelles nouveautés apporte le cadre juridique des périodes de mise en situation en milieu professionnel ?	44
5.4.4.	Qui peut prescrire une période de mise en situation en milieu professionnel ?.....	45
5.4.5.	Comment mettre en place une période de mise en situation en milieu professionnel (MSMP) ? .	45
5.4.6.	Quelles actions concourant à l'insertion professionnelle des salariés peuvent donner lieu à une suspension d'un CDDI ou d'un CUI?	46

Partie 1. Mise en œuvre des nouvelles modalités de financement

1.1. Caractéristiques de l'aide financière

1.1.1. Que finance l'aide au poste d'insertion ?

L'aide au poste d'insertion se substituera, hors FDI, à toutes les aides versées par l'Etat (et les aides des Conseils généraux mobilisées dans le cadre du cofinancement et déclinées dans la CAOM), y compris les contrats aidés dans les ACI, avec les montants suivants pour 2014 :

	EI	ETTI	ACI	AI
Montant socle (en euros)	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.

Outre le cofinancement des aides au poste, les Conseils Généraux conservent la possibilité de financer les structures sur leurs fonds propres ou en mobilisant le FSE.

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'accompagnement socio-professionnel 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.

1.1.2. Comment appliquer aux ACI la règle du versement de 75% d'aide à l'accompagnement versée au titre de l'année 2013 au 1er 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 sera réalisé en 2014 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. **Par déduction** vous disposez alors de suffisamment d'éléments vous permettant d'ajuster le taux d'aide à l'accompagnement, **et le volume d'heures d'insertion en CDDI financé par aide au poste.**

Exemple : Dans le cas d'un ACI qui aurait 50% du volume d'heures d'insertion réalisées sous la forme de CUI-CAE, cela signifie que le conventionnement avec la structure porteuse se traduirait par 50% de l'aide à l'accompagnement de l'année N-1 et 50% du volume prévisionnel d'ETP d'insertion serait financé par des aides au poste au titre des CDDI.

- Vous n'avez pas connaissance, au moment du conventionnement, du nombre de CUI-CAE à 105% du SMIC exprimé en ETP **prévisionnels**. Vous reprenez **alors** le taux de 75% d'aide à l'accompagnement à verser au premier semestre **et donc 25% du volume prévisionnel d'ETP d'insertion sera financé en aide au poste.**

1.1.3. 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 1er juillet 2014. L'aide a vocation à couvrir le premier semestre, le montant que vous proposerez sera en conséquence adapté.

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

Compte tenu de la bascule au 1er juillet, le montant d'aide à verser au 1er semestre **ne correspond pas à 100% de l'aide à l'accompagnement 2013**. 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.

1.1.5. Quand et comment aura lieu le paiement de l'aide à l'accompagnement au titre du 1er semestre 2014 pour les AI et les ACI ?

L'aide sera versée en deux fractions par l'ASP :

1) une première fraction à hauteur de 50% du montant de l'aide à la signature de la convention et enregistrement de l'annexe financière par l'ASP.

2) La seconde fraction intervient sur notification de l'UT de la DIRECCTE à l'ASP.

Si vous identifiez des problèmes particuliers de trésorerie pour les ACI et les AI, vous pourrez de manière exceptionnelle joindre à votre annexe financière lors de l'envoi à l'ASP, une

décision de paiement demandant le versement immédiat du solde de l'aide à l'accompagnement 2014.

Vous veillerez à ce que le bilan annuel d'activité comporte un point spécifique sur l'utilisation de l'aide à l'accompagnement.

1.1.6. 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 :

Durée hebdomadaire collective du travail (≤ 35 heures) x Y 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.

ETP ETTI = 45,2 semaines travaillées x 35 heures \approx 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.

ETP AI = 45,2 semaines travaillées x 35 heures \approx 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

ETP ACI = $151,67 \times 12 = 1820$ heures payées.

1.1.7. 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.

1.1.8. En 2014, comment calibre-t-on les ETP à conventionner avec les différentes SIAE ?

NB : les versements des aides financières sont proratisés en fonction de la période d'effet des aides au poste. Il faut donc renseigner le peigne « nombre de postes d'insertion en ETP » avec le nombre d'ETP rapporté à 12 mois.

Cf. reprise du guide d'utilisation du cerfa « EI 2014 » :

Tous les calculs effectués par l'application informatique de l'ASP partent des durées théoriques des ETP annuels (1505h pour les EI) qui sont ensuite ramenées à la durée exacte (nombre de mois) d'exécution de l'annexe financière, de préférence annuelle.

En effet, quelle que soit la durée de la convention, le paiement de la SIAE se fait par douzième du montant unitaire annuel de l'aide au poste.

Exemple n°1 : Pour une convention EI, l'annexe financière initiale court du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015 (12 mois) et prévoit 10 postes d'insertion, chaque poste étant aidé à hauteur de 10 000 € (montant unitaire annuel de l'aide au poste d'insertion pour 1 ETP). Le nombre de postes d'insertion à mentionner est « 10 » ce qui correspond bien à 10 postes d'insertion occupé à temps plein pour une année (douze mois).

Le montant total conventionné est de 100 000€ (10 ETP annuel x 100000 € par ETP annuel / 12 mois x 12 mois). L'EI doit recevoir 12 mensualités de 8 333,33 € correspondant chacune à 1/12ème du montant unitaire annuel de l'aide au poste multiplié par le nombre de postes inscrits à l'annexe financière (soit 8 333,33 € = 10 ETP annuel x 10000€ / 12).

Exemple n°2 : Dans le cas d'une création de structure, l'annexe financière EI initiale court du 1er avril 2015 au 31 décembre 2015 (9 mois) et prévoit 10 postes d'insertion, chaque poste étant aidé à hauteur de 10000 € (montant unitaire annuel de l'aide au poste d'insertion pour 1 ETP). Le nombre de postes d'insertion à mentionner est « 10 » ce qui correspond bien à 10 postes d'insertion occupé à temps plein pour une année (douze mois).

Le montant total conventionné correspond bien à 75 000€ (10 ETP annuel x 10000€ par ETP annuel / 12 mois puis x 9 mois). L'EI doit recevoir 9 mensualités de 8 333,33 € correspondant chacune à 1/12ème du montant unitaire annuel de l'aide au poste multiplié par le nombre de postes inscrits à l'annexe financière (soit 8 333,33 € = 10 ETP annuel x 10000€ / 12).

S'agissant notamment des ACI et des AI, la période d'effet des aides au poste sur 2014 sera de 6 mois : du 1^{er} juillet au 31 décembre 2014. Par conséquent, le montant conventionné correspondra à X postes x 19 200 x 6/12.

Exemple :

Un ACI s'engage à payer 3640h d'insertion (2x1820h) en CDDI entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2014. Cela correspond à 2 ETP concentrés sur les 6 derniers mois de l'année. Rapporté à 12 mois, cela correspond à 4 ETP. Afin d'assurer le financement de ces heures d'insertion, **il faut donc renseigner le peigne « nombre de postes d'insertion en ETP » avec le nombre d'ETP rapporté à 12 mois,** en l'occurrence 4 ETP.

Le **montant total conventionné** sera de 38 400€ (4 ETP annuels x 19 200 € par ETP annuel / 12 mois x 6 mois).

1.1.9. Quelles heures les SIAE doivent déclarer à l'ASP?

Cette question fait l'objet d'un travail d'harmonisation au niveau national, en lien avec l'harmonisation des référentiels ETP. Elle fera l'objet d'un complément dans une version ultérieure du QR. A ce stade les heures de formation peuvent être prises en compte dans le cadre du financement de l'aide au poste.

1.1.10. 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 des modalités mises en place par la Dgefp)
	Etape 2	Services de la DIRECCTE	les données relatives aux indicateurs transmises par les structures 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 (fourni par la Dgefp) 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 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 Le versement est réalisé par l'Agence de services et de paiement en décembre 2014.
--	--	--	--

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

1.2.1. 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. [Ce type de structure ne pourra donc pas prétendre à une part d'aide modulée en 2014.](#)

1.2.2. 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 sur notification de l'UT de la DIRECCTE à [l'agence de services et de paiement.](#)

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

La réforme se met en œuvre à compter du 1er janvier 2014 pour les EI et ETTI et du 1er 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.

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

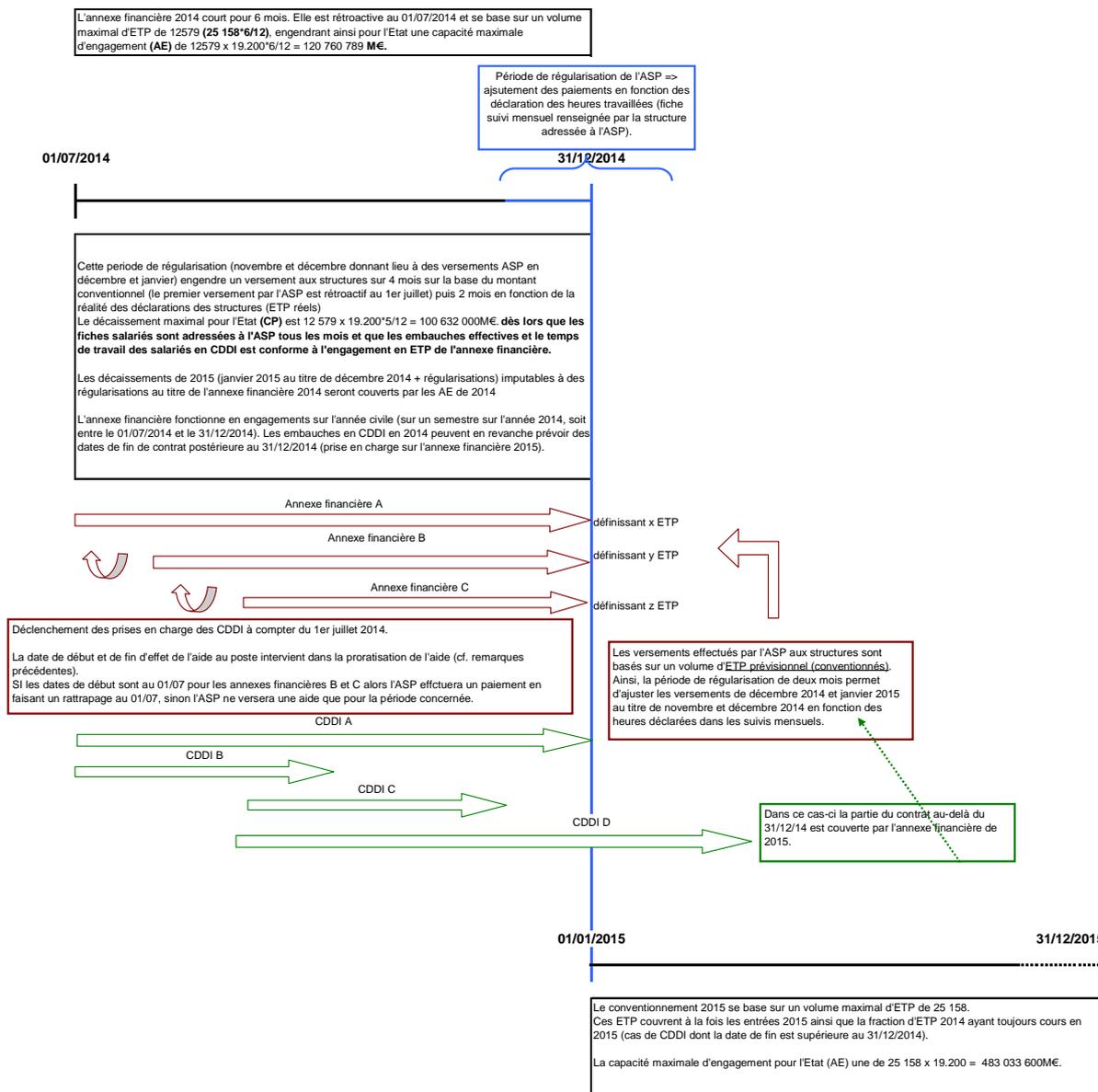
L'aide par poste de travail comprend un montant socle et un montant modulé.

Le principe de l'indexation du montant de l'aide entrera en vigueur à compter du 1er 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.

1.2.5. 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.

1.2.6. Comment le financement des ACI sera géré sur la fin de l'année 2014 et le début de l'année 2015 sur le plan budgétaire et financier?



1.3. Le fonds départemental d'insertion

1.3.1. Quel est le cadre de mobilisation du fonds départemental 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.

1.3.2. 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) L'intervention du FDI **transition** pour les ACI et les AI **au titre de la consolidation**: l'enveloppe IAE identifie les crédits qui pourront être mobilisés au titre du FDI **transition** 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.

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) Appui des DLA :

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

d) 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.

1.3.3. Comment sera notifié et versé le FDI transition à une structure éligible ?

a) Comment a été déterminé le FDI transition au plan national ?

Au plan national durant la phase de programmation budgétaire, la détermination des montants de FDI « transition » s'est basée sur la différence entre les paiements perçus au titre de 2012 et le montant socle programmé par structure. Pour les AI, le plafonnement par SIAE des ETP programmés permet de provisionner des crédits pour financer les structures qui seraient fragilisées par le passage au nouveau mode de financement. Cet exercice de péréquation budgétaire calibré au niveau national permet de provisionner des financements dans les régions et départements où il y a peu, voire aucune AI de grande taille. Il ne lie par les Direccte qui conservent toute latitude pour déterminer les montants alloués dans le cadre des conventionnements à l'issue des dialogues de gestion. (cf. point 3.1.4)

b) Les services devront-ils mettre en œuvre le formalisme d'une convention FDI ?

Non. Les services de l'UT de la DIRECCTE prennent après information du CDIAE, une décision administrative motivée. Elle repose sur un calcul à activité constante qui démontre que la structure pourrait être fragilisée dans le cadre de la réforme, d'une part parce qu'elle perçoit moins en 2014 qu'en 2013 et d'autre part les impacts/effets qui justifient le versement de l'aide.

b) Quelle méthode mettre en œuvre pour calculer et verser le FDI transition ?

Les services de l'Etat déterminent pour chaque catégorie de SIAE, les structures qui sont susceptibles d'être concernées par le FDI transition. La méthode mise en œuvre consistera dans un premier temps à vérifier si, à activité constante, une structure pourrait percevoir un montant de subventions en 2014 inférieur au montant alloué 2013. Les résultats de ce travail seront présentés pour information au CDIAE.

L'UT de la DIRECCTE notifie à la structure et à l'ASP le montant de l'aide financière destiné à rétablir le niveau de subvention équivalent à l'année N-1. Elle donnera lieu à un versement par l'ASP en fin d'année 2014.

Le cerfa FDI et le format de décision de paiement à utiliser sont les documents existants pour le FDI, identifiés comme cas de recours au titre de la consolidation des structures.

1.3.4. 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, à ETP constants, le financement socle 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 :

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

Si le montant estimé pour la structure en 2014 est moindre que les versements 2012, il pourra être le cas échéant compensé par un financement FDI transition au titre de la consolidation. 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 :

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

Si le montant estimé pour la structure en 2014 est moindre que les versements 2012, il pourra être le cas échéant compensé par un financement FDI transition au titre de la consolidation. Le montant correspondant est budgété au titre de la transition.

1.4. Cofinancement

1.4.1. 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 (88% du RSA socle par bRSA en parcours d'insertion).

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.

Pour l'année de transition 2014, les CAOM Etat-département prévoient un cofinancement au titre des CUI en ACI pour les bénéficiaires du RSA, pour les 6 premiers mois de l'année. Afin de favoriser la visibilité et la cohérence de la bascule des modes de financement, il s'agit de focaliser le champ du volet « IAE » des CAOM 2014 sur les ACI. Les cerfa ACI ont été révisés pour prévoir le cofinancement des aides au poste par les Conseils généraux.

1.4.2. Comment négocier le contenu du volet IAE de la CAOM 2014 ?

Le principe de libre administration s'applique. Dans un souci de pédagogie et d'accompagnement de la réforme durant cette année de transition 2014, le premier objectif de ce volet IAE sera de permettre la continuité des modalités d'intervention en faveur des bénéficiaires du RSA dans les ACI. La négociation du volet IAE de la CAOM sera donc centrée sur le maintien de l'engagement en volume et en valeur à hauteur de ce qui existait pour les CUI-CAE en ACI en 2013 et à l'adaptation du cadre de référence au CDDI :

- 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.

La CAOM comportera donc une expression de l'engagement du Conseil général en nombre de bénéficiaires du RSA socle et le montant financier correspondant :
(Nombre de bénéficiaires) x (88% du montant du RSA socle) x (durée des contrats d'insertion en nombre de mois).

Cet engagement du Conseil général sera décliné pour chaque structure dans la convention lui reconnaissant la qualité de SIAE. Cette convention est cosignée avec l'Etat, Pôle emploi et la structure.

Le passage du cofinancement des CUI-CAE dans les ateliers et chantiers d'insertion à celui des CDDI est neutre financièrement pour les conseils généraux et ne doit donc pas se traduire par une charge financière supplémentaire qui leur incomberait à l'occasion du passage au nouveau mode de financement par l'aide au poste.

1.4.3. Comment déterminer le montant de 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.

Illustration :

Hypothèses :

- Le recrutement de 10 bénéficiaires du RSA socle dans un ACI
- Les salariés sont recrutés en CDD de 6 mois, à 26h hebdomadaires
- Montant unitaire annuel d'une aide au poste (1820 h payées 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 €

AVANT LA REFORME	APRES LA REFORME
Objectifs CAOM : 10 entrées en CUI-CAE pour 10 bénéficiaires du RSA	Objectifs CAOM : 10 entrées en CDDI pour 10 bénéficiaires du RSA
Montant de l'engagement du CG : 0,88 x 499,31 x 6 = 2636,36€ par CUI-CAE de 6 mois → 26 363,6€ pour 10 CUI-CAE	Montant de l'engagement du CG : 0,88 x 499,31 x 6 = 2636,36€ par CDDI de 6 mois → 26 363,6€ pour 10 CDDI, soit un engagement financier correspondant à 2,75 ETP d'insertion théoriques sur 6 mois (26 363, 6 / 19 200 * 6/12)

1.4.4. Le montant de la participation du Conseil général s'élèvera-t-elle pour toutes les SIAE quel que soit le public à 88 % du montant RSA socle pour une personne seule ?

Le montant de la participation du Conseil Général à hauteur de 88 % du montant Rsa socle pour une personne seule est précisé par un décret en cours de publication (destiné à insérer un

article D.5132-3-1 dans le code du travail) dans le cas d'un financement des aides au poste pour les Brsa dans les ACI.

Pour les autres SIAE et les autres catégories de salariés en insertion, la collectivité peut déterminer en lien avec l'Unité territoriale de la DIRECCTE, les modalités de sa participation dans le plafond de l'aide fixé par arrêté pour chaque catégorie de SIAE.

1.4.5. Les interlocuteurs du Conseil Général estiment que la réforme de l'IAE se traduit par un désengagement de l'Etat au détriment du département. Quelle réponse puis-je apporter ?

Le montant de la part socle, défini pour les ACI à hauteur de 19 200 euros par ETP d'insertion, a été calculé sur la base des travaux réalisés par la mission IGAS/IGF qui ont pris en compte les financements de l'Etat et les financements des contrats aidés mobilisés par les Conseils Généraux. Dans la continuité du système existant de cofinancement des contrats aidés, un cofinancement des aides aux postes est donc prévu. Il est calibré par bénéficiaire, à hauteur de 88% du montant du RSA socle, tout comme aujourd'hui pour les contrats aidés.

Il s'agit donc non pas de transférer une charge nouvelle en direction des départements, mais bien de nous assurer de la continuité de l'action publique en faveur de l'emploi.

Pour reprendre l'exemple de financement donné dans ce questions-réponse (Cf. question 1.4.3) :

Illustration :

Hypothèses :

- Le recrutement de 10 bénéficiaires du RSA socle dans un ACI
- Les salariés sont recrutés en CDD de 6 mois, à 26h hebdomadaires
- Montant unitaire d'une aide au poste (1820 h payées 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 €

AVANT LA REFORME	APRES LA REFORME
<p align="center">Objectifs CAOM :</p> <p>10 entrées en CUI-CAE pour 10 bénéficiaires du RSA</p>	<p align="center">Objectifs CAOM :</p> <p>10 entrées en CDDI pour 10 bénéficiaires du RSA</p>
<p align="center">Montant de l'engagement du CG :</p> <p>0,88 x 499,31 x 6 =2636,36€ par CUI-CAE de 6 mois</p> <p>→ 26 363,6€ pour 10 CUI-CAE</p>	<p align="center">Montant de l'engagement du CG :</p> <p>0,88 x 499,31 x 6 =2636,36,€ par CDDI de 6 mois</p> <p>→ 26 363,6€ pour 10 CDDI,</p> <p>soit un engagement financier correspondant à 2,75 ETP d'insertion théoriques sur 6 mois (26 363, 6 / 19 200 *6/12)</p>
Financement Etat & CG	Financement Etat & CG

d'un ACI	d'un ACI
<p>Temps de travail des bénéficiaires du RSA embauchés par l'ACI : $((52/12) \times 26) \times 6 = 676$ heures par salarié Cela correspond à 0,74 ETP par CUI-CAE, et 7,4 ETP sur 6 mois pour 10 CUI-CAE.</p> <p>Une structure porteuse d'ACI reçoit en moyenne 16 055€ d'aide à l'accompagnement pour 13,5 ETP.</p> <p>SMIC à 105% sur 7,4 ETP sur 6 mois correspond à 67 384 € Aide à l'accompagnement rapportée à 7,4 ETP sur 6 mois = 4 400 €</p> <p>Financement Etat + CG = 67 384 € + 4 400 € = 71 784 €</p> <p>Financement CG = 26 363,6 €</p> <p>Financement Etat = 71 784 € – 26 363,6 € = 45 420,4 €</p>	<p>Temps de travail des bénéficiaires du RSA embauchés par l'ACI : $((52/12) \times 26) \times 6 = 676$ heures par salarié Cela correspond à 0,74 ETP sur 6 mois par CDDI, et 7,4 ETP pour 10 CDDI.</p> <p>Aides au poste attendues sur l'action (avec modulation moyenne à 5%) : $(19\ 200 + 960) \times 6/12 \times 7,4 \text{ ETP} = 74\ 592 \text{ €}$</p> <p>Financement Etat + CG = 74 592 €</p> <p>Financement CG = 26 363,60 €</p> <p>Financement Etat = 74 592 € – 26 363,6 € = 48 228,4 €</p>

1.4.6. Le cerfa de la CAOM ne prévoit pas de rubrique IAE. Est-ce un obstacle à la conclusion d'une CAOM avec un volet « Insertion par l'activité économique ? »

Non.

Une version actualisée du cerfa CAOM sera prochainement diffusée, mais le format actuel ne fait pas obstacle à la conclusion d'une convention intégrant un volet IAE. Le cerfa sert actuellement au pilotage des dispositifs de contrats aidés mais n'a pas d'impact financier ou juridique direct.

1.4.7. Comment se déclinent opérationnellement les engagements du Conseil général présents dans la CAOM?

La rédaction de l'article L5132-2 du code du travail issue de la loi de finances pour 2014 précise :

« Lorsque le département participe au financement de ces aides financières, le président du conseil général conclut une convention avec la structure concernée, selon des modalités fixées par décret ».

Lorsque la CAOM prévoit que le CG cofinance des aides au poste, le CG devient cosignataire de la convention conclue entre la SIAE et l'Etat, dont les caractéristiques sont précisées par le code du travail (articles R5132-1 à R5132-43, dont la rédaction résulte du **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).

La convention pourra dans ce cas prévoir des clauses liées à l'engagement financier du CG, notamment :

- un article précisant la participation financière du département (en euros, pour la période couverte par la CAOM) ;

- l'obligation pour la SIAE de recruter un certain nombre de personnes identifiées comme prioritaires par le PTI (bénéficiaires du RSA, chômeurs de très longue durée, jeunes peu qualifiés, autres...);
- le cas échéant les modalités de pilotage de ces obligations de recrutement (échange d'information entre la SIAE et le CG, possibilités de contrôles sur pièce et sur place...).

Le cerfa 2014 de l'annexe financière des conventions ACI (nouveau modèle) comporte un emplacement pour permettre, le cas échéant, aux CG d'apposer leur signature, ainsi qu'une rubrique avec la mention du montant de leur participation financière.

Lorsque le CG signe une convention spécifique avec la SIAE pour laquelle il cofinance des aides aux postes, dans ce cas, l'UT/Directe doit en avoir connaissance afin de compléter l'annexe financière en concordance avec le montant de la participation financière du CG.

1.4.8. Le Conseil général peut-il refuser de cosigner avec l'Etat les conventions reconnaissant la qualité de SIAE à une structure ?

Le dernier alinéa de l'article L. 5132-2 du code du travail dispose que lorsque le département participe au financement des aides financières, le président du Conseil général conclut une convention avec la structure concernée selon des modalités fixées par décret.

La réforme poursuit un objectif de simplification des démarches administratives des SIAE et d'une meilleure articulation des financements, il est donc souhaitable que le Conseil général soit invité à cosigner la convention Etat-structure. Cette pratique doit être encouragée, à cet effet les modèles convention permettent l'insertion de stipulations précisant la participation financière du département (volume financier, public cible).

Toutefois, si le Conseil général envisage de maintenir lorsqu'elle existe sa propre convention avec la structure, vous veillerez en l'absence de conférence des financeurs :

- à recenser auprès de la collectivité toutes les conventions en faveur d'une SIAE du territoire accordant un financement des postes d'insertion ;
- à obtenir de la SIAE la communication des financements à recevoir de la collectivité dans le cadre du dialogue de gestion.

Dans la perspective d'un conventionnement commun, vous engagerez les travaux nécessaires à la mise en place de documents partagés (demande unique de subvention et de conventionnement, calendrier commun d'instruction de demande, documents de suivi).

1.4.9. Le Conseil Général a fixé des objectifs d'entrée dans la CAOM et a cosigné avec l'Etat la convention reconnaissant aux actions de la structure porteuse la qualité d'ACI. Doit-il également cosigner l'annexe financière ?

Oui. L'annexe financière de la convention Etat-CG-PE-porteur d'ACI constitue un acte d'engagement financier qui doit comporter la signature des financeurs. Le Conseil général doit avoir la faculté de réviser son engagement en prenant l'initiative de modifier l'annexe financière en révisant le montant prévu au titre de la participation du CG. Cela suppose un document signé par le CG.

1.4.10. L'annexe financière (cerfa) qui sert de support au financement de la structure porteuse d'ACI ne comporte pas d'emplacement qui prévoit la signature du CG. Comment doit-on procéder ?

La version la plus récente du cerfa ACI prévoit un espace pour la signature du CG. Elle est disponible sur l'extranet de l'ASP.

Une version antérieure du cerfa ne comportait pas d'emplacement dédié pour la signature du CG. Si vous avez travaillé sur cette ancienne version, il est toutefois possible d'y ajouter de manière manuscrite la signature du CG même si l'emplacement n'est pas prévu. L'ASP pourra prendre en compte ces annexes financières.

1.4.11. La signature de la convention avec la structure d'insertion et de l'annexe financière correspondante doivent-elles faire l'objet d'une validation en commission permanente ?

Le passage en commission permanente relève de la prérogative du Conseil général, et l'Etat ne saurait remettre en cause le principe de libre administration.

Vous pouvez toutefois proposer aux interlocuteurs du Conseil général la procédure suivante : Soumettre à l'examen de la commission permanente un projet de convention d'objectifs et de moyens négocié avec l'Etat qui décline d'une part de manière exhaustive par structure les engagements financiers et les objectifs d'entrées de la collectivité et d'autre part les conditions de sa mise en œuvre en collaboration avec l'Etat (co-signature des conventions Etat/PE/SIAE et des annexes financières associées).

L'organe délibérant en validant une telle CAOM, confie à l'exécutif le mandat d'assurer la pleine réalisation de ses engagements. Dans ce cadre les conventions et annexes financières n'auraient plus à passer systématiquement devant la commission permanente.

1.4.12. Le Conseil Général ne veut pas/ne peut pas cosigner l'annexe financière de la convention de la structure porteuse. Comment procéder ?

Dans ce cas, l'annexe financière ne doit mentionner que la part Etat du financement de la structure, même si le CG a cosigné la convention Etat-CG-PE-porteur d'ACI. Les modalités de versement de la part CG relèvent de la responsabilité de ce dernier.

1.4.13. Le Conseil général est disposé à cosigner l'annexe financière mais n'envisage pas/n'a pas encore signé de convention avec l'ASP pour gérer les versements au titre de l'aide au poste. Comment procède-t-on ?

Il reste possible de remplir et signer l'annexe financière en renseignant le financement CG du cartouche aide au poste. Le versement de cette part de l'aide au poste relève dans ce cas de la responsabilité du CG. L'ASP assure le versement des mensualités au titre de l'Etat uniquement. La part du financement CG de l'aide au poste est donc assurée par les services du département, sur la base de leur process comptable, en cohérence avec les montants signalés dans la convention Etat-CG-Pôle emploi-porteur d'ACI et reportés dans le l'annexe financière.

1.4.14. Que se passe-t-il en cas de sur- ou sous-réalisation des postes d'insertion des bénéficiaires du RSA recrutés par l'ACI ? Qui finance quoi ?

En cas de sur-réalisation :

Une sur-réalisation des postes conventionnés ne donne lieu à aucun versement supplémentaire par rapport aux engagements financiers prévus par la convention et l'annexe financière. Un financement supplémentaire est envisageable s'il y a conventionnement de postes supplémentaires avec la structure porteuse dans le courant de l'année.

En cas de sous-réalisation :

La sous-réalisation des postes conventionnés peut se traduire par un moindre versement au porteur d'ACI lors de la période de régularisation, une absence de versement, voire par l'émission d'ordres de reversement. Lorsque l'Etat et le CG cofinancent les aides au poste, deux ordres de reversement distincts sont émis. Ces ordres de reversement seront émis selon les mêmes canaux que pour les versements (ASP et, le cas échéant, le Conseil général).

Les sommes respectives à reverser dépendent de la part des financeurs dans le montant total conventionné. Par exemple, si l'engagement du CG correspond à 20% du total conventionné (20 000€ de financement CG et 80 000€ de financement Etat), et que la somme à reverser est de 1000€, l'ACI recevra un ordre de reversement de 800€ au titre de l'Etat, et de 200€ au titre du Conseil général.

1.4.15. Comment remplir l'annexe financière ACI en cas d'absence de volet IAE de la CAOM ?

Lorsque le volet IAE de la CAOM n'a pas pu être signé avec les Conseils Généraux (en raison des délais de signature, ou du souhait du CG de ne pas maintenir son engagement financier) et que les ACI bénéficiaient antérieurement de CUI-CAE cofinancés par le conseil général, cela peut entraîner une baisse du nombre d'ETP conventionnés avec la structure porteuse.

On peut distinguer deux situations :

- si le CG a signé une convention de financement de la SIAE, il est possible de reporter le montant du cofinancement des aides au poste sur l'annexe financière et de proposer le cerfa à la signature du CG. L'absence de CAOM n'est pas en soi un fait bloquant ;
- si le CG n'a pas signé de convention de financement de la SIAE, la case cofinancement CG ne devra pas être renseignée.

1.4.16. Quelles sont les modalités d'intervention de l'ASP en cas de cofinancement par le conseil général ?

Une notice d'information ASP relative à la gestion de l'aide au poste avec cofinancement des Conseils Généraux pour les structures porteuses d'ACI en 2014, accompagnera la nouvelle version des modèles de CAOM. Vous la retrouverez reproduite ci-dessous (description du processus mis en place dans le cadre d'une convention de gestion entre le CG et l'ASP couvrant les aides au poste) :

« -L'ASP verse un montant mensuel forfaitaire dû à terme échu.

-Ce montant forfaitaire correspond au montant annuel de l'aide au poste x nombre de postes aidés rapporté au nombre de mois de la période d'effet de l'annexe financière à la convention.

-Les parts de financement prises en charge respectivement par l'Etat et par le CG sont déterminées au regard du montant cofinancé par le CG par rapport au montant total de l'aide au poste qui figure sur l'annexe financière à la convention Etat-Structure et en cohérence avec la CAOM.

-Le versement mensuel est conditionné à la validation par l'ASP des suivis mensuels antérieurs au dernier mois échu (pour les mesures EI et ETTI, depuis 2005, tout versement est suspendu dès lors qu'un suivi mensuel antérieur au dernier mois échu n'est pas validé par l'ASP, pour les AI et ACI un délai de 4 mois est autorisé pour l'année de transition 2014).

-Les deux derniers mois sont payés non pas d'après le montant mensuel forfaitaire mais sur la base des réalisations déclarées depuis le début de la période d'effet de l'annexe financière.

-Lorsqu'un versement est effectué, le montant payé est composé de la participation de chaque financeur à hauteur du taux de financement déterminé d'après les modalités de financement prévues par l'annexe.

MODALITES DE REGULARISATION :

1. En préalable, les suivis mensuels des mois échus doivent tous être validés par l'ASP

2. Le nombre d'heures réalisées par tous les salariés en CDD d'insertion (quelle que soit leur situation, bénéficiaire du RSA ou non) est rapporté au nombre d'heures théoriques pour le nombre de postes aidés au titre de la période considérée (jusqu'à l'avant dernier mois, puis au terme de l'annexe financière).

3. Pour l'avant dernier mois :

■ Si le nombre d'heures réalisées depuis le début de la période d'effet est inférieur au nombre d'heures théorique pour le nombre de postes conventionnés au titre de la même période :

- soit aucun versement n'est réalisé (« déficit » en heures supérieur ou égal au nombre d'heures théorique mensuel),

- soit un versement est fait à hauteur des heures effectuées non encore payées.

■ Si le nombre d'heures réalisées depuis le début de la période d'effet est supérieur au nombre d'heures théorique pour le nombre de postes conventionnés au titre de la même période, alors le montant du versement s'appuie sur le nombre d'heures réellement effectuées restant dues, à hauteur d'un montant mensuel forfaitaire.

4. Pour le dernier mois :

■ Si le nombre d'heures réalisées au cours de la période conventionnée est inférieur au nombre d'heures théorique pour le nombre de postes conventionnés au titre de la même période :

- soit un versement est fait à hauteur des heures effectuées non encore payées.

- soit deux ordres de reversement, respectivement pour la part Etat et pour la part Conseil Général, seront adressés à la structure d'insertion si le nombre d'heures réalisées depuis le début de la période d'effet est inférieur au nombre d'heures théoriques pour le nombre de postes conventionnés au titre de la même période (« déficit » en heures supérieur au nombre d'heures théorique mensuel),

■ Si le nombre d'heures réalisées au cours de la période conventionnée est supérieur au nombre d'heures théoriques pour le nombre de postes conventionnés au titre de la même période, le montant versé correspond au montant mensuel forfaitaire.

Au vu des réalisations connues après la déclaration du dernier mois, si le CG en lien avec l'Etat décide de revoir à la baisse sa subvention (pour des raisons de non-respect des objectifs définis dans la CAOM) alors un avenant à la CAOM et à l'annexe financière traduira le changement de répartition entre les financeurs. »

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

1.4.17.1. 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.

1.4.17.2. 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

2.1. Fiscalité

2.1.1. 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 2.2.1.)

2.1.2. 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, et 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.

2.1.3. Que recouvre la notion de rémunération visée à l'article 244 quater C du code général des impôts ?

La notion de rémunération prise en compte pour l'assiette du CICE est la rémunération brute versée au salarié en cours d'année soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de sécurité sociale.

2.1.4. Les contrats aidés sont-ils éligibles au CICE ?

Dans ses commentaires (<http://bofip.impots.gouv.fr/bofip/8437-PGP.html?identifiant=BOI-BIC-RICI-10-150-20130226>) l'administration fiscale indique que l'aide financière de l'Etat accordée à ce type de contrats doit être déduite de l'assiette du CICE pour son montant total accordé au titre de l'année civile.

Les contrats aidés ont pour objectif de faciliter le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés d'intégration. Sont ainsi visés les contrats mentionnés au chapitre IV du titre III du livre 1er de la 5ème partie de la partie législative nouvelle du code du travail (articles L.

5134-1 et suivants du code du travail), dont le contrat initiative-emploi pour les employeurs du secteur marchand mentionné à l'article L. 5134-66 du code du travail.

L'aide financière de l'État, cofinancée ou non par les conseils généraux, accordée à ce type de contrats et notamment prévue à l'article L. 5134-72 du code du travail, l'article L. 5134-30 du code du travail et l'article L. 5522-17 du code du travail doit être déduite en fin d'année du total des rémunérations (tous salariés éligibles confondus) entrant dans l'assiette du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, pour son montant total accordé au titre de l'année civile.

Il en va de même pour les salariés recrutés dans le cadre des conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE) pour lesquels l'aide financière de l'État doit être déduite de la base de calcul du crédit d'impôt, pour son montant total accordé au titre de l'année civile.

NB : Lorsqu'une SIAE de votre territoire interroge les services de l'UT de la DIRECCTE sur cette thématique et qu'il n'existe pas d'interprétation publiée par la DGFIP sur la question précise, vous inviterez si besoin la structure à solliciter les services déconcentrés de la DGFIP selon la procédure du rescrit. Elle permet d'obtenir l'interprétation de l'administration fiscale sur le sens et la portée d'un texte fiscal (article L 80 A 1° du livre des procédures fiscales - LPF). Cette prise de position engage l'administration. Elle est ouverte à tous : particulier, professionnel, un organisme sans but lucratif ou une collectivité territoriale.

2.2. Exonération

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

Oui. L'article 20. IV de la LFSS 2014 (n°2013-1203 du 23 décembre 2013) assure 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. »

Partie 3. Procédure de conventionnement et de dialogue de gestion

3.1. Dialogue de gestion

3.1.1. 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 :

- aux caractéristiques des publics prioritaires du territoire ;
- aux publics que la structure projetait de recruter compte tenu du projet d'insertion exposé ;
- 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 bénéficiaires de minima sociaux (RSA socle, ASS, AAH) 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)	<u>Examen des sorties dynamiques</u> 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.

Un outil de calcul de la part modulée, accompagné d'une notice et d'une fiche de définition sur les indicateurs, sera prochainement diffusé par la DGEFP Il permettra aux DIRECCTE de répartir entre les SIAE, par comparaison des structures entre elles au niveau régional, sur la base des résultats obtenus pour les trois indicateurs, l'enveloppe financière allouée pour le versement de la part modulée.

3.1.2. Comment organiser les dialogues de gestion pendant l'année transitoire 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.

3.1.3. 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	1) Situation économique de la structure. -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 ?	1) Plan de recrutement	Les propositions doivent

	<ul style="list-style-type: none"> -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 ? 	<p>prévisionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> -Les caractéristiques des publics 2) Organisation des moyens d'accompagnement et d'encadrement technique -Un personnel dédié et en nombre suffisant. 3) Plan de formation : <ul style="list-style-type: none"> -formations adaptation au poste de travail -formations susceptibles de développer l'employabilité en lien avec le projet professionnel 	<p>permettre à la structure de réaliser les objectifs négociés au titre de la mission de base dans le délai maximal de 3 ans.</p> <p>Rappel :</p> <p>Chaque année une renégociation ou actualisation des objectifs opérationnels pourra intervenir.</p>
Etape 3	<ul style="list-style-type: none"> 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 ? 	<p>Valider à chaque étape les points sur lesquels les parties se mettent d'accord.</p> <p>Ces points serviront au suivi d'exécution de la convention et au prochain DG</p>	
Formalisation	Fiche de synthèse : Points à négocier par ordre de priorité	Projet d'insertion ajusté	Fiche de suivi DG, support de restitution CDIAE

3.1.4. Quel est l'impact de la réforme sur le calendrier de gestion ?

Le calendrier de gestion pourrait suivre l'organisation ci-dessous :

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 IAE de la 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+12	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	- information du CDIAE -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 1.1.7)	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

Précisions sur le calendrier :

La demande de **renouvellement** du nombre d'ETP d'insertion et de l'aide financière associée devra parvenir au plus tard au cours du 4^{ème} trimestre de l'année N. Le dialogue de gestion allégé conduit entre M+10 et M+12 peut permettre de présenter en CDIAE dès M+12 les projets d'avenants au titre de l'année N+1, permettant une mise en paiement rapide en début de N+1 et prévenant ainsi le risque de décalage de trésorerie.

Pour les structures dont le projet d'insertion et les modalités de gestion ne posent pas question, dans un souci de souplesse il est possible, à compter de M+12, de présenter en CDIAE un conventionnement pour l'année N+1 sur une hypothèse de 50% du conventionné de l'année N-1. La DGEFP autorisera ces financements en début d'année N+1 dans le cas où les enveloppes financières IAE ne sont pas encore notifiées. Un avenant sera ensuite conclu afin de tenir compte des résultats de la négociation issus des dialogues de gestion organisés dans le courant de l'année N+1.

3.1.5. 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 en collaboration avec les autres financeurs 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.

Dans le cas d'une AI susceptible de voir fortement progresser son volume d'aides de 2013 à 2014, il convient notamment d'adapter le nombre d'ETP d'insertion attribué. Ce nombre de postes d'insertion conventionné doit être cohérent avec le projet d'insertion proposé par la structure et ne saurait être disproportionné.

Dans ce cadre, 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.

3.2. Conventionnement

3.2.1. Les structures de mon département n'ont pas encore établi un plan de recrutement prévisionnel pour l'année, est-il possible de prévoir une annexe financière comportant zéro aide au poste et zéro aide à l'accompagnement ?

Il est possible d'adresser à l'ASP des annexes financières qui comportent un montant à zéro pour l'aide au poste et un montant à zéro pour l'aide à l'accompagnement. L'annexe ainsi enregistrée auprès de l'ASP permettra à la structure de saisir les données relatives à ses salariés dans l'extranet. Ces annexes pourront faire l'objet d'un avenant.

Le dialogue de gestion doit permettre à l'UT de la DIRECCTE d'expliquer l'importance de ce nouveau cadre de référence auprès de chaque structure.

3.2.2. La réforme peut-elle être l'occasion d'initier un rééquilibrage de l'offre d'insertion sur mon département ?

La configuration de l'offre d'insertion est très variable entre les territoires. Il peut exister dans certains départements une offre d'insertion déséquilibrée notamment par la surreprésentation ou sous-représentation d'une catégorie de SIAE.

Le CDIAE dans la perspective du renforcement de sa fonction stratégique peut se saisir de la question de l'offre d'insertion et interroger cette répartition en lien avec l'ensemble des partenaires.

Cependant, cette question ne peut être séparée d'autres interrogations, pour une effectivité de la réforme, sur l'amélioration des réponses à apporter aux besoins d'insertion sur un territoire relative à :

- la mise en commun des diagnostics territoriaux des différents acteurs (PE, CG, CR, Etat) ;
- la meilleure articulation des financements notamment au titre du soutien et du développement de l'IAE ;
- la place de l'IAE composante de l'économie sociale et solidaire et donc acteur du développement de leur territoire d'implantation.

3.2.3. Quel est le format de la demande de renouvellement de l'aide dans le cadre d'une convention pluriannuelle ?

La demande de renouvellement de l'aide peut prendre la forme d'une traduction financière du plan prévisionnel de recrutement attendu en début d'année, déclinée par financeurs publics (Etat, collectivités territoriales dont Conseil général).

Il s'agit pour chaque structure d'exprimer son besoin prévisionnel en ETP d'insertion et de préciser :

- lorsqu'il y a une évolution du nombre ETP demandé (à la baisse ou à la hausse): la ou les cause(s) ;
- le budget prévisionnel ;
- la répartition par catégorie de public éligible (distinguer entre les salariés déjà présents et les nouveaux recrutements) ;
- le cas échéant étayer par l'actualisation des : informations sur les moyens humains et matériels affectés, des descriptions des actions d'accompagnement social et professionnel mais aussi de formation envisagées dans le projet d'insertion au titre de l'année à venir ;
- le cas échéant le nombre de salariés en contrats aidés également présents dans la structure ;
- les événements susceptibles d'intervenir : changement de locaux, de statut juridique...

3.2.4. Quel est l'impact de la réforme du financement sur les chantiers éducatifs ?

La réforme du financement de l'IAE ne modifie pas le fonctionnement des chantiers éducatifs précisés par l'instruction du 19 mai 2011 portant additif à la circulaire DGEFP n°2008-21 du 10 décembre 2008.

Un chantier éducatif est une action mise en œuvre par des associations de prévention spécialisées habilitées et conventionnées par le conseil général dans le cadre de l'aide sociale à l'enfance. Ces chantiers proposent à des jeunes (jeune scolarisé ou en rupture de scolarisation) embauchés sous contrat d'usage des petits travaux de courte durée.

Ces associations bénéficient des dispositions applicables aux associations intermédiaires. En outre les AI existantes peuvent également mettre en œuvre des chantiers éducatifs.

Si ces actions bénéficient des avantages liés au conventionnement des AI - recours au CDD d'usage et exonérations de cotisations sociales - les chantiers éducatifs ne peuvent, en revanche, bénéficier ni de l'aide au poste, ni de l'aide à l'accompagnement, ni du FDI. Les chantiers éducatifs portés par les associations de prévention ou par des AI, ne donnent lieu à aucune annexe financière ou négociation d'objectif de sorties emploi.

3.3. Questions relatives aux ACI

3.3.1. 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).

3.3.2. 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.

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)

4.1. Complémentaire santé et prévoyance

4.1.1. 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 1er 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.

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

En l'absence de dispense ou d'exclusion des structures de l'IAE (cf. 4.1.1) la portabilité de la couverture complémentaire santé et prévoyance prévue par l'article 1er 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.

4.2. CDD de courte durée

4.2.1. 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.

4.2.2. 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 issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. L'article L. 5132-15-1 du code du travail prévoit désormais cette possibilité. Un décret en précisera les modalités d'application.](#)

Partie 5. Règles relatives au contrat de travail

5.1. Agrément Pôle emploi

5.1.1. 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.

5.1.2. 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 [en contrats aidés des salariés en insertion ne faisant pas l'objet d'un agrément au titre de l'IAE. Dans ce cas l'aide associée au CUI \(CAE ou CIE\) n'est pas cumulable avec l'aide au poste.](#)

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.

5.2. Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI)

5.2.1. 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.

5.2.2. Cadre général du CDDI :

1. Qualification du CDDI

Le CDDI est un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article 1242-3 du code du travail qui dispose : « outre les cas prévus à l'article L.1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu : au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ».

Cette possibilité a été ouverte par l'article 18 de la loi relative n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion aux entreprises d'insertion (L.5132-5) ; aux associations intermédiaires (L.5132-11-1) aux ateliers et chantiers d'insertion (L.51321-15-1). Les ETTI relèvent du droit commun du travail temporaire.

1.1. La période d'essai

Les dispositions de l'article L.1242-10 du code du travail relatives à la période d'essai s'appliquent au CDDI. Ainsi la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat de travail est au plus égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas, sauf usages ou dispositions conventionnelles précisant des durées inférieures.

2. CDDI pris en compte dans le calcul des seuils d'effectifs

L'article L. 1111-3 du code du travail qui énumère les catégories de personnels et les contrats de travail non pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise ne mentionne pas le CDDI.

Il en résulte que le CDDI est pris en compte dans le calcul des effectifs et les dispositions de l'article L.1111-2 2^{ème} alinéa relatives au calcul des effectifs dans l'entreprise s'appliquent.

(Cf. 5.3.4)

3. Particularité des CDDI dans les ACI :

- **Dérogation à la durée minimale de 20 heures hebdomadaire :**

Cet aménagement du cadre juridique du CDDI dans les ACI doit permettre de répondre aux difficultés particulièrement importantes de la personne en insertion en particulier en début de parcours d'insertion. Cette modification législative est issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. L'article L. 5132-15-1 du code du travail prévoit désormais la possibilité de déroger au seuil de 20 heures/semaine. Un décret en précisera les modalités d'application.

- **Maintien des exonérations**

L'article 20 IV. A de la LFSS 2014 (n°2013-1203) transpose les exonérations du CUI-CAE aux CDDI en ACI.

4. Rémunération des CDDI :

Les minimas légaux s'appliquent : SMIC ou, s'il est plus favorable, le minimum conventionnel. Par dérogation aux règles du CDD, il n'y a pas de prime de précarité prévue par l'article L 1243-8, l'exclusion du CDDI est inscrite à l'article L.1242-10 du même code.

5. Durée et renouvellement du CDDI

Les CDDI ont une durée minimale du contrat initial (premier contrat) de 4 mois et une durée maximale du ou des contrat(s) successifs de 24 mois, sauf cas dérogatoires.

Il est possible de renouveler un CDDI à plusieurs reprises dans la limite maximale de 24 mois.

NB : Il convient également de tenir compte de la période de validité de l'agrément Pôle emploi.

6. Prolongation du CDDI au-delà de 24 mois.

La durée maximale de 24 mois peut être prolongée à plusieurs titres :

- pour achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. Le terme du renouvellement ne peut dépasser la durée nécessaire à l'action engagée.
- **à titre exceptionnel**, pour des salariés âgés de 50 ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés.

Pôle emploi apprécie la demande de prolongation en fonction de 3 critères :

-la situation du salarié au regard de l'emploi ;

-la capacité contributive de l'employeur et les actions d'accompagnement et de formation conduite dans le cadre de la durée initiale prévue du contrat.

La prolongation de l'agrément conditionne le maintien de l'aide financière.

La DGEFP recommande l'application des règles existantes pour les CUI qui encadrent les renouvellements des contrats pour les personnes de 50 ans ou plus et les travailleurs handicapés. Ces dispositions proposent des renouvellements successifs pour des périodes ne pouvant excéder 1 an sur :

-un examen attentif du bilan de la situation du salarié et des actions d'accompagnement et de formation réalisées ;

-présentation par la SIAE d'un plan d'action précis assorti d'engagements de suivre le salarié et de mobiliser les moyens à sa disposition.

C'est dans le cadre de sa demande et du dialogue de gestion, que la SIAE doit évoquer la situation des salariés dont elle envisage la prolongation du parcours au-delà de la durée maximale de 24 mois, fondée sur la nécessité d'un accompagnement plus long vers l'emploi.

NB : La structure doit exprimer par écrit et dans les conditions prévues, une demande individuelle pour chaque personne en insertion concernée par une éventuelle prolongation de parcours.

L'expression d'un besoin global ne saurait valoir autorisation. Le plan prévisionnel de recrutement peut servir de support de recensement de ces situations.

Lorsque la SIAE a bénéficié de dérogations à la limite réglementaire de 24 mois, elle veillera à inscrire dans son bilan annuel d'activité, l'utilisation faite de celles-ci en précisant les actions d'accompagnement effectivement mises en œuvre et leurs résultats constatés.

7. Suspension et rupture du CDDI

7.1. La suspension

Les dispositions des articles L.5132-5, L.5132-11.-1, L5132.-15-1 prévoient deux cas de suspension :

- à la demande du salarié et en accord avec l'employeur afin de lui permettre d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle emploi ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDD au moins égale à 6 mois ou CDI. Dans ce cas l'employeur n'est pas tenu de maintenir la rémunération du salarié.

NB : En parallèle afin de garantir au salarié une durée réelle de 24 mois d'agrément Pôle emploi, il pourra être demandé une suspension de cet agrément. A cet effet vous pourrez vous référer au point « *procédure de suspension de l'agrément Pôle emploi* » de la circulaire DGEFP/DGAS n°2003-24 du 3 octobre 2003 relative à l'aménagement de la procédure d'agrément par l'ANPE.

7.2. La rupture :

En cas d'embauche à l'issue de l'un des cas précité au point (7.1), le contrat est rompu sans préavis.

La structure informe Pôle emploi de la situation afin de mettre fin à l'agrément Pôle-emploi.

5.2.3. 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 ensemble 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 maximale 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.

5.2.4. Est-il possible de mettre en place des CDDI d'une durée inférieure à 20 heures hebdomadaire dans une EI ?

Non. Le seul cas d'aménagement d'un CDDI d'une durée inférieure à 20 heures hebdomadaires prévu par la loi concerne de manière exceptionnelle les ateliers et chantiers d'insertion. Un décret à venir précisera les modalités d'application de la présente mesure.

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

¹ Heures de délégation DP 10h par titulaire + 2 heures de réunion mensuelle pour le titulaire et le suppléant.

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

³ 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

⁴ Un Délégué Syndical par organisation représentative (5) nationalement : hypothèse probable 1 à 3 syndicats.

5.2.6. 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 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.

5.3. Articulation CUI-CAE et CDDI

5.3.1. 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.

5.3.2. Est-il possible de conclure un CDDI avec une personne dont le CUI-CAE arrivé à échéance et qui a déjà eu un parcours de 24 mois ?

La notion de parcours ne s'analyse pas par type de contrat. Il s'agit de prendre en considération l'utilisation faite de la période d'insertion dont a déjà bénéficié le salarié, pour interroger l'opportunité d'une poursuite de l'accompagnement sous la forme d'un autre dispositif d'insertion.

La durée d'un parcours d'insertion est au maximum de 24 mois, car elle est conditionnée par l'agrément accordé par Pôle emploi pour les EI, ETTI, ACI. Cependant, il existe des cas de dérogation à titre exceptionnel prévu par le code du travail (L. 5132-5, L5132-11-1, L5132-15-1).

5.3.3. Quelles sont les modalités de prescription des CAE-ACI entre le 1er 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 :
 - Taux de prise en charge : 105%
 - **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 1er 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.

- 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.

5.3.4. Dans quelle mesure est-il possible de recourir au renouvellement des CUI-CAE en ACI ?

Pour rappel : Les articles L. 5134-21-1 à L5134-23-2 et R 5134-26 à R 5134-35 du code du travail encadrent les conditions de recours à l'aide à l'insertion professionnelle attachée au CUI-CAE.

Dans le cadre de la réforme du financement de l'IAE, il n'est plus possible de signer de décisions d'attribution d'aide à l'insertion professionnelle au taux majoré à compter du 1^{er} juillet 2014. Tout CUI-CAE initial conclu au taux majoré de 105% du Smic en ACI sera désormais rejeté par l'ASP. Tous les contrats initiaux avec une embauche à compter du 1er juillet 2014 doivent être conclus sous forme de CDDI..

Lorsque la structure porteuse a déjà engagé une démarche de renouvellement de CAE se terminant au 30 juin, en cas de décision d'attribution favorable, ces CAE pourront être conclus avec un terme qui ne peut dépasser le 31/12/2014, ce qui suppose que les décisions d'attribution d'aide CUI-CAE soient signées par le prescripteur au plus tard le 30 juin 2014. Dans ce cas, elles peuvent conduire valablement à des renouvellements de contrat de travail

avec une date d'embauche et de prise en charge après le 30 juin 2014. Cette possibilité ne s'applique qu'aux renouvellements, sous réserve des dispositions de l'arrêté préfectoral en vigueur, et pour une date d'embauche au plus tard au 31 juillet 2014..

Il reste néanmoins que la date de fin du contrat et que le versement de l'aide attachée au CUI-CAE ne peuvent pas dépasser le 31 décembre 2014. Tout renouvellement de CUI-CAE au taux majoré de 105% du Smic dont la durée conduit à dépasser une prise en charge au 31 décembre 2014 sera rejeté.

5.3.5. Quelle est la durée hebdomadaire de travail en CDDI dans un atelier et chantier d'insertion ?

En principe, la durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 20h et ne peut pas non plus dépasser la durée légale hebdomadaire. Les ACI constituent en général la première étape du parcours des personnes les plus en difficulté et très éloignées du marché du travail, à ce titre le passage du CUI-CAE au CDDI doit poursuivre le même objectif : proposer des contrats adaptés à leur situation.

C'est à ce titre que les paramètres retenus pour la budgétisation des ETP en ACI, dans le cadre de la période de transition S2 2014, retiennent les conditions similaires aux paramètres moyens des CUI-CAE : 26 heures hebdomadaire et durée moyenne de 6 mois.

5.3.6. Ces salariés en CUI (CAE ou CIE) seront-ils comptabilisés dans le volume d'heures pris en compte pour le calcul de l'aide au poste ?

Non. Le temps de travail quotidien des salariés en CUI (CAE ou CIE) ne sera pas pris en compte pour le calcul du montant socle de l'aide au poste.

5.3.7. 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.**

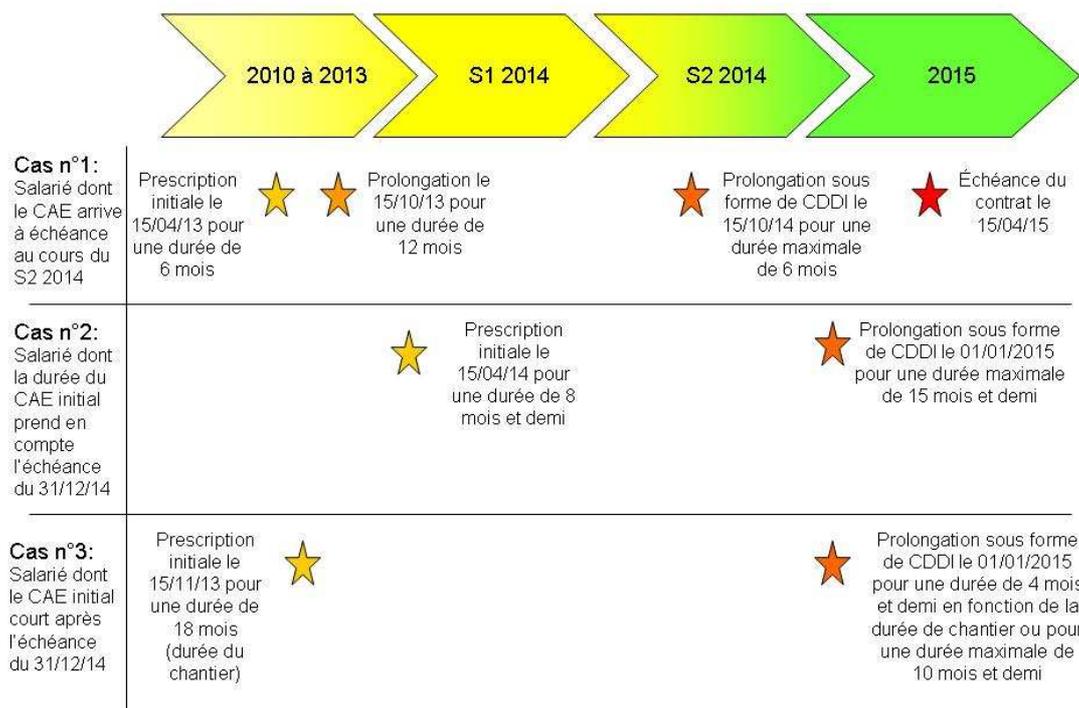
Il sera tenu compte, lors de cette prolongation, **de la durée déjà réalisée en CAE afin de déterminer la durée du CDDI initial**, dans la limite d'une durée totale de 24 mois hors dérogations prévues par le code du travail à l'article L. 5134-23-1 (dérogations relatives aux publics et aux actions de 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.



5.3.8. Quelles sont les incidences de la suppression des cas de prolongation visés aux articles L.5134-23-1 alinéa 2 et L 5134-25-1 alinéa 3 du code du travail ?

Ces suppressions organisées au 17° de l'article 20 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, s'appliquent à compter du 1^{er} juillet 2014. Ces modifications prennent acte de l'extinction progressive dans les ACI des CUI-CAE au profit des CDDI comme supports ouvrant droit à l'aide financière.

Le second alinéa de l'article L.5134-23-1 et le dernier alinéa de l'article L 5134-25-1 visaient expressément d'une part les modalités de prolongation de l'aide à l'insertion versée pour les salariés embauchés dans les ateliers et chantiers d'insertion et d'autre part celles attachées à leur contrat de travail. Leur suppression ne remet en cause ni les possibilités de dérogation à la durée maximale de l'aide à l'insertion professionnelle, ni les conditions de prolongation de la durée des CUI-CAE.

Dans le cadre des contrats aidés les principes généraux encadrant les cas de prolongation de l'aide à l'insertion et du contrat de travail demeurent :

- l'aide à l'insertion peut être prolongée pour les seules catégories de public et les actions énumérées au premier alinéa de l'article L.5134-23-1 du code du travail.
- le contrat de travail (CUI-CAE) conclu sous la forme d'un CDD peut être prolongé au-delà de la durée maximale pour les seules catégories de publics et actions énumérées au premier et dernier alinéa de l'article L.5134-25-1 du code du travail.

Le principe demeure que l'autorité prescriptrice est la seule compétente pour accorder une éventuelle prolongation de l'aide financière associée au contrat.

5.4. Formation professionnelle des salariés en insertion

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

Oui. Les périodes de professionnalisation peuvent être mobilisées pour des salariés en insertion en CDDI dans les SIAE. Cf. article L. 6324-1 du code du travail :

« Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 (c.à.d. des SIAE) et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1. »

5.4.2. Les salariés des SIAE peuvent-ils bénéficier d'une préparation opérationnelle à l'emploi ?

Oui. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a ouvert la possibilité aux salariés des SIAE de bénéficier d'une préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Cf. article L. 6326-1 du code du travail :

« La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle permet à un demandeur d'emploi ou à un salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1, ou en contrat à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1. L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi. A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'entreprise, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois, un contrat d'apprentissage ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois. »

5.4.3. Quelles nouveautés apporte le cadre juridique des périodes de mise en situation en milieu professionnel ?

Définition :

La notion de période de mise en situation professionnelle (MSMP) est issue de l'article 20 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Les dispositions chapeau relatives aux périodes de mise en situation professionnelle sont présentes dans le chapitre V du titre III de la cinquième partie du code du travail (articles L. 5135-1 et suivant).

(http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=65002087D1BD16D54C3306CCDFCB9987.tpdjo09v_2?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idSectionTA=LEGISCTA000028698637&dateTexte=). Il unifie des dispositifs jusqu'à présent distincts (périodes d'immersion, évaluation en milieu professionnel...) sous une appellation plus lisible : les périodes de mise en situation en milieu professionnel.

Les périodes de mise en situation professionnelle permettent à une personne engagée dans un parcours d'insertion socioprofessionnelle, de se confronter à des situations réelles pour découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.

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

Le cadre réglementaire est en cours de définition ; la présente partie sera complétée en conséquence.

5.4.4. Qui peut prescrire une période de mise en situation en milieu professionnel ?

Le cadre juridique issu de la loi formation professionnelle prévoit que la période de mise en situation peut être directement prescrite par la structure assurant l'accompagnement : Pôle emploi, mission locale, Cap emploi, une SIAE et tout organisme conventionné à cet effet par ces acteurs du SPE.

5.4.5. Comment mettre en place une période de mise en situation en milieu professionnel (MSMP) ?

1. 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 d'accueil de la mise en situation en milieu professionnel, le prescripteur et la structure d'accompagnement si différente du prescripteur. Ces périodes de MSMP s'appuieront sur cette convention dont le modèle (cerfa) sera défini par un arrêté qui sera diffusé par la DGEFP.

2. Les droits et obligations durant la MSMP

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.

5.4.6. Quelles actions concourant à l'insertion professionnelle des salariés peuvent donner lieu à une suspension d'un CDDI ou d'un CUI?

Le code du travail (articles L. 5132-5, L. 5132-11-1, L. 5132-15-1 et L.5134-29) prévoit la possibilité de suspendre un CDDI ou un CUI à la demande du salarié, afin notamment de lui permettre d'effectuer « une action concourant à son insertion professionnelle ».

Ces actions s'inscrivent dans le parcours d'insertion avec un objectif de sécurisation des projets professionnels des salariés et peuvent prendre différentes formes, notamment :

- des situations de travail courtes au profit d'employeurs tiers sous forme par exemple de CDD de courte durée ou en intérim ;
- des actions d'acquisition de compétences, y compris des actions de formation certifiante ou qualifiante.