



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION N° DGEFP/SDPAE/MIP/2022/16 du 18 janvier 2022 actualisant les procédures relatives au CDI inclusion, au contrat-passerelle ainsi qu'à la dérogation collective à la durée hebdomadaire de travail en atelier et chantier d'insertion à compter de l'année 2022

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion
La ministre déléguée auprès de la ministre du travail,
de l'emploi et de l'insertion, chargée de l'insertion

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Copie à :

Monsieur le haut-commissaire à l'emploi et à l'engagement des entreprises

Mesdames et Messieurs les préfets de département

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités

Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités

Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités

Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales
de l'emploi, du travail et des solidarités

Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales
de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection de la population

Monsieur le directeur général de l'Agence de services et de paiement

Référence	NOR : MTRD2201847J (numéro interne : 2022/16)
Date de signature	18/01/2022
Emetteurs	Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion Délégation à l'emploi et à la formation professionnelle
Objet	Actualisation des procédures relatives au CDI inclusion, au contrat-passerelle ainsi qu'à la dérogation collective à la durée hebdomadaire de travail en atelier et chantier d'insertion à compter de l'année 2022.
Commande	Déploiement volontariste de l'insertion par l'activité économique dans les territoires dans le cadre du pacte d'ambition pour l'IAE.

Action à réaliser	Il s'agit de s'assurer de la mise en œuvre opérationnelle des mesures du Pacte d'ambition pour l'IAE relatives notamment au contrat à durée indéterminée (CDI) inclusion, au contrat-passerelle et à dérogation collective à la durée hebdomadaire minimale de travail en atelier et chantier d'insertion (ACI) à compter de 2022.
Echéance	Immédiate
Contact utile	Sous-direction des parcours d'accès à l'emploi Mission insertion professionnelle Personne chargée du dossier : Laura OBLED Tél. : 01 44 38 28 31 Mél. : mip.dgefp@emploi.gouv.fr
Nombre de pages et annexes	3 pages et 2 annexes (8 pages) Annexe 1 : Conventionnement et versement de l'aide financière pour les nouveaux contrats (CDI inclusion et contrat-passerelle) – procédure à compter de 2022 Annexe 2 : Mise en œuvre de la dérogation collective à la durée hebdomadaire minimale de travail (en ACI)
Résumé	La présente instruction actualise certaines modalités opérationnelles de mise en œuvre des principales mesures relatives à l'insertion par l'activité économique (IAE) prévues par la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée », à compter de 2022, à savoir le CDI inclusion, l'expérimentation du contrat-passerelle et la dérogation collective à la durée hebdomadaire minimale de travail.
Mention Outre-mer	Le texte s'applique en l'état à l'ensemble des Outre-mer.
Mots-clés	Insertion par l'activité économique – structure d'insertion par l'activité économique – loi inclusion – CDI inclusion – contrat-passerelle – dérogation à la durée hebdomadaire de travail.
Classement thématique	Emploi/chômage
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - Loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » ; - Décret n° 2021-1128 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique ; - Décret n° 2021-1129 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique et à l'expérimentation visant à faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion ; - Arrêté du 10 décembre 2021 fixant le montant de l'aide financière versée au titre du contrat passerelle conclu par une entreprise d'insertion ou un atelier et chantier d'insertion.
Circulaire / instruction abrogée	Néant

Circulaire / instruction modifiée	Instruction N° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212 du 19 octobre 2021 relative à la mise en œuvre opérationnelle des mesures relatives à l'insertion par l'activité économique (IAE) prévues par la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée »
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	Immédiate

Dès septembre 2018, un objectif d'accroissement du nombre de bénéficiaires de parcours d'insertion par l'activité économique (IAE), de 140 000 à 240 000 d'ici fin 2022, était fixé par le Président de la République dans la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté. Dans cette optique, le Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique (IAE) de septembre 2019 vise à favoriser le développement du secteur au service de la création d'emplois d'insertion pour des publics particulièrement éloignés de l'emploi.

Dans cette perspective, la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » ainsi que ses textes d'application mettent en œuvre plusieurs mesures permettant de simplifier et fluidifier les recrutements dans l'IAE, d'adapter les formats de parcours d'insertion aux besoins des publics, et d'accompagner la dynamique de croissance du secteur tout en garantissant la qualité des parcours d'insertion.

Dans la suite de la publication des textes d'application réglementaires précités, l'instruction N° DGEFP/SDPAE/MIP/2021/212 du 19 octobre 2021 relative à la mise en œuvre opérationnelle des mesures relatives à l'insertion par l'activité économique (IAE) prévues par la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 a précisé les procédures de mise en œuvre des différentes mesures. La présente instruction vient mettre à jour et modifier à compter de 2022 les procédures existantes pour trois mesures : le CDI inclusion, l'expérimentation du contrat-passerelle et la dérogation collective à la durée hebdomadaire de travail.

Je compte sur votre entière mobilisation dans la mise en œuvre de cette instruction par laquelle vous œuvrerez au déploiement volontariste de l'insertion par l'activité économique dans nos territoires.

Pour les ministres et par délégation :
Le délégué général à l'emploi et à
la formation professionnelle,



Bruno LUCAS

Annexe 1

Conventionnement et versement de l'aide financière pour les nouveaux contrats (CDI inclusion et contrat-passerelle) – procédure à compter de 2022

Le Pacte d'ambition pour l'insertion par l'IAE du 10 septembre 2019, la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 et ses décrets d'application (décrets n° 2021-1128 et n° 2021-1129 du 30 août 2021) prévoient deux nouveaux contrats : **le CDI inclusion et le contrat-passerelle**.

Les textes d'application sont en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2021 (lendemain de leur publication).

La présente instruction vise à préciser les modalités de conventionnement et de versement des aides financières afférentes à ces deux contrats **à compter de 2022**.

En effet, si pour l'année 2021, le versement de ces deux aides financières prenait la forme d'une subvention du fonds de développement de l'inclusion (FDI), ce processus a pris fin au 31 décembre 2021.

A compter du 1^{er} janvier 2022, un processus différent, hors FDI, et pérenne, est mis en œuvre par l'agence de services et de paiement (ASP) pour le versement de ces deux aides.

I) Modalités de conventionnement du CDI inclusion et versement de l'aide financière associée à compter de 2022

Présentation du dispositif :

Le CDI inclusion prévoit que les quatre catégories de structures de l'IAE peuvent embaucher en CDI des personnes âgées d'au moins cinquante-sept ans et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Ce contrat est conclu après examen de la situation de la personne par l'employeur et dans un délai minimal de douze mois après le début du parcours d'insertion du salarié.

A compter de 2022, le conventionnement entre les directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) et les structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) portant sur les aides financières afférentes aux contrats à durée indéterminée (CDI) est **intégré aux conventions habituelles liant les SIAE et les DDETS**.

1.1 Dépôt de la demande d'aide financière

Si possible lors du **dialogue de gestion** effectué entre la SIAE et la DDETS, la SIAE indique à ses interlocuteurs de la DDETS son **souhait de mettre en place des CDI inclusion** en son sein dans le courant de l'année. Dans le cas contraire, la DDETS présente la mesure à la SIAE et lui indique la possibilité pour elle de conclure des CDI inclusion dans les conditions prévues par les textes, rappelées ci-dessus. Si cela ne peut être abordé lors du dialogue de gestion, la SIAE peut indiquer à tout moment à la DDETS la mise en place de CDI inclusion, faisant ainsi l'objet d'un avenant à la convention annuelle ou pluriannuelle en cours d'année.

La SIAE précise le **nombre d'équivalent temps plein (ETP) prévisionnel en CDI inclusion** envisagé chaque année sur la durée de la convention (annuelle ou pluri-annuelle).

1.2 Instruction de la demande

Il est attendu des services de la DDETS de vérifier le respect du plafond des 20 % des postes de travail d'insertion occupés à temps plein fixés par la convention.

Pour rappel, ce nombre **ne doit pas dépasser 20 % du nombre de postes de travail d'insertion** occupés à temps plein fixés par la convention, cela signifie que le ratio de 20% doit être calculé sur le nombre d'ETP global de la convention (comprenant les CDI inclusion).

Exemples :

Cas 1 : Une SIAE conventionnée pour 10 ETP au total dont 8 ETP IAE et maximum 2 ETP CDI inclusion.

Cas 2 : Une SIAE conventionnée pour 5 ETP au total dont 4 ETP IAE et maximum 1 ETP CDI inclusion.

Cas 3 : Une SIAE conventionnée pour 4 ETP au total dont 3,2 ETP IAE et maximum 0,8 ETP CDI inclusion.

Cas 4 (avec relèvement du plafond à 30% au lieu de 20% cf. *infra*) : Une SIAE conventionnée pour 4 ETP au total dont 2,8 ETP IAE et maximum 1,2 ETP CDI inclusion.

N.B : Un salarié peut être embauché en CDI inclusion à temps partiel.

Pour rappel, **une dérogation peut être accordée, dans la limite de 30 %** du nombre de postes de travail d'insertion occupés à temps plein fixés par la convention. Cette dérogation est accordée par le préfet de département lorsque la situation de l'entreprise le justifie, notamment en fonction du nombre de postes d'insertion fixé par la convention et du nombre prévisionnel de rupture de contrats de travail à durée indéterminée d'inclusion à l'initiative d'un salarié. Ainsi, une dérogation pourrait par exemple être accordée à une SIAE en raison de son faible nombre d'ETP.

1.3 Conventionnement et annexes financières

Après instruction et validation de la demande, la DDETS procède à la signature de la convention IAE (ou de son avenant) comprenant les ETP en CDI inclusion. Elle procède également au renseignement de l'annexe financière (comprenant elle aussi les ETP en CDI inclusion) dans l'extranet IAE et la transmet à l'ASP pour validation selon la procédure en vigueur pour toutes les annexes financières.

Définition du montant éligible par type de structures

Le CDI inclusion ouvre droit pour chaque SIAE à une aide financière spécifique¹. Celle-ci est versée pour chaque poste de travail occupé à temps plein. Le cas échéant, son montant est réduit à due proportion de l'occupation des postes. Le montant de cette aide est égal à **100 % du montant socle de l'aide au poste²** versée à la structure, pour la première année d'exécution du contrat. Il est fixé à **70 % de ce même montant socle, à partir de la seconde année d'exécution dudit contrat, et ce jusqu'à la fin du contrat**. Cette aide est versée pour le compte de l'Etat par l'ASP. Elle ne peut se cumuler pour un même poste, avec une autre aide à l'emploi financée également par l'Etat.

A noter : la dégressivité à 70% sera appliquée à partir du mois suivant la date de passage à la seconde année d'exécution. Exemple : pour un CDI signé le 10 novembre 2021, la dégressivité à 70% s'appliquera à partir du mois de décembre 2022.

Modalités de versement de l'aide financière « CDI inclusion »

Sur la base du nombre total d'ETP prévisionnel fixé par la convention (comprenant les ETP prévisionnels en CDI inclusion), l'ASP verse un forfait correspondant à 1/12^{ème} du montant conventionné chaque mois. Ce montant fait l'objet d'une régularisation tenant compte du niveau réel d'occupation des postes tout au long de l'année aux 5e, 8e et 11e mois de la période couverte par l'annexe financière à la convention.

¹ Montant et règles fixés par les articles R. 5232-8-2, R. 5132-10-13-2, R. 5132-24-2 et R. 5132-39-1 du code du travail.

² Tel que défini chaque année dans l'arrêté fixant les montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique aux dispositifs d'insertion implantés en milieu pénitentiaire et à Mayotte.

Déclaration des CDI Inclusion dans l'Extranet IAE

Dans l'Extranet IAE, les contrats CDI Inclusion pourront être déclarés à partir de fin janvier 2022. Pour les salariés passés en CDI Inclusion en 2021 ou en janvier 2022, la date de début du CDI Inclusion pourra être rétroactive.

Non cumul des aides financières dans le cadre du CDI inclusion

L'aide financière relative au CDI inclusion n'est pas cumulable pour un même salarié avec l'aide au poste IAE de droit commun. Il doit être mis fin au versement de l'aide au poste de droit commun dès signature du CDI inclusion. Pour cela, les SIAE devront déclarer dans l'extranet IAE un changement de contrat du salarié (passage d'un CDD à un CDI). En effet, à compter du 1^{er} janvier 2022, les CDI inclusion seront comptabilisés sur la même annexe financière que les aides au poste classiques. Contrairement à 2021, il ne faut donc plus déclarer une sortie du salarié en CDI inclusion.

1.4 Bilan

Les éléments suivants pourront également être demandés à la structure par la DDETS dans le cadre du bilan :

- La liste des salariés concernés ;
- Le volume horaire travaillé par salarié ;
- Les contrats de travail concernés (CDI inclusion signés) ;
- Les PASS IAE (ou l'agrément IAE si le parcours en question a débuté avant la réforme de l'agrément) des salariés concernés, permettant de s'assurer de la durée du parcours réalisé antérieurement par les salariés (soit au moins 12 mois).

A noter : pour les salariés en insertion en association intermédiaire (AI) qui ne disposaient pas préalablement de l'obligation de détenir un agrément IAE (avant la réforme et la mise en place du pass IAE), les AI pourront apporter comme justificatif un récapitulatif des contrats de travail conclus durant les 12 derniers mois précédant la conclusion du CDI inclusion.

II) Modalités de conventionnement du contrat-passerelle et versement de l'aide au poste associée

Présentation du dispositif : la loi n° 2020-1577 et le décret n° 2021-1129 du 30 août 2021 prévoient la mise en place de **l'expérimentation relative aux contrats passerelles, impliquant la mise à disposition, par une EI ou un ACI auprès d'une entreprise utilisatrice, d'un salarié en insertion depuis au moins quatre mois**. A ce titre, la structure d'insertion prêteuse bénéficie d'une aide financière versée au titre de l'accompagnement socio-professionnel individualisé visant à favoriser la réalisation du projet professionnel du salarié et faciliter son embauche. Versée pour chaque poste de travail occupé à temps plein, le montant est réduit à due proportion de l'occupation des postes. L'aide est versée par l'ASP pour le compte de l'Etat, et est non-cumulable avec une autre aide à l'emploi financée par l'Etat.

Les SIAE peuvent conventionner avec les DDETS en vue de la conclusion de contrats-passerelle avec leurs salariés depuis le 1^{er} septembre 2021.

2.1 Définition du montant éligible par type de structures

L'aide financière associée au contrat passerelle, est versée à la structure prêteuse (EI ou ACI) au titre de l'accompagnement socio-professionnel individualisé du salarié placé en contrat passerelle. Le contrat passerelle est conclu pour une durée de 3 mois renouvelable une fois.

Un arrêté conjoint des ministres chargés de l'emploi et du budget fixe le montant et les conditions de versement de cette aide.

2.2 Processus de dépôt et d'instruction de la demande d'aide par la structure

Si possible lors du **dialogue de gestion** effectué entre la SIAE et la DDETS, la SIAE (ACI ou EI) indique à ses interlocuteurs de la DDETS son **souhait de mettre en place des contrats-passerelle** en son sein dans le courant de l'année. Dans le cas contraire, la DDETS présente la mesure à la SIAE et lui indique la possibilité pour elle de conclure des contrats-passerelle dans les conditions prévues par les textes, rappelées ci-dessus.

La SIAE (structure prêteuse) dépose sa demande de subvention pour l'année N auprès de la DDETS, sur la **plateforme démarches-simplifiées** : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/contrat-passerelle-2022>, au plus tard le 30 novembre de chaque année N.

La demande doit porter sur le nombre de contrat-passerelle prévisionnels sur l'année, sachant qu'un ETP conventionné en contrat-passerelle est égal à un ETP sur 6 mois.

Le processus de dépôt et d'instruction de l'aide financière « contrat passerelle » doit respecter les étapes suivantes :

(i) **Demande d'aide financière auprès de la DDETS**

Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la structure dépose sa demande auprès de la DDETS sur « démarches-simplifiées ».

Les éléments suivants seront demandés :

- Le nombre d'ETP prévisionnels de mises à disposition dans le cadre d'un contrat passerelle ;
- Le montant total de l'aide demandée ;
- Les modalités de l'accompagnement social et professionnel individualisé des salariés en insertion mis à disposition ;
- La présentation des moyens en personnel ainsi que des moyens matériels et financiers mobilisés pour mettre en œuvre cet accompagnement ;
- Les engagements d'insertion pris par l'entreprise d'insertion ou l'atelier et chantier d'insertion au titre de l'accompagnement.

Les indicateurs destinés à rendre compte des actions et des résultats correspondent aux données à déclarer dans l'extranet IAE concernant l'annexe financière spécifique au contrat-passerelle, à savoir le nombre de salariés en insertion concernés, le nombre de salariés permanents en charge de l'encadrement technique et de l'accompagnement socio-professionnel, le nombre et le type de sorties dynamiques.

La convention sera générée automatiquement sur « démarches-simplifiées » et comportera les éléments mentionnés à l'article 2 du décret n° 2021-1129 du 30 août 2021.

(ii) Instruction puis validation de la demande d'aide par la DDETS

Il est attendu des services de la DDETS de vérifier :

- le type de structure EI / ACI ;
- le montant de l'aide accordée ;
- la qualité du projet d'accompagnement social et professionnel individualisé des salariés en insertion mis à disposition ;
- l'adéquation des moyens en personnel ainsi que des moyens matériels et financiers mobilisés avec ces modalités d'accompagnement.

(iii) Conventonnement et annexes financières

Après instruction et validation de la demande, la DDETS procède à la signature de la convention (via « démarches-simplifiées ») et de l'annexe financière.

Les annexes financières sont spécifiques au contrat-passerelle (CERFA contrat-passerelle). Elles sont renseignées par la DDETS dans l'extranet IAE et transmises à l'ASP pour validation selon la procédure en vigueur pour toutes les annexes financières.

A noter : les annexes financières ne seront disponibles dans l'extranet IAE qu'à compter de mars 2022. Ainsi, les conventions peuvent être conclues avant, mais le versement des aides financières ne pourra intervenir qu'à partir du mois de mars. Le cas échéant, le versement aura un effet rétroactif.

Pour sélectionner cette aide, la DDETS renseigne dans le CERFA spécifique au contrat-passerelle le nombre d'ETP conventionnés. Pour rappel, dans le cadre du contrat-passerelle, un ETP conventionné est de 6 mois seulement.

EI : 1 ETP conventionné = 752,5 heures travaillées (1 505 h /2) = 2 050 €

ACI : 1 ETP conventionné = 910 heures payées (1 820 h /2) = 2 050 €

2.3 Examen du bilan annuel

Conformément à l'article 2 du décret n° 2021-1129 du 30 août 2021 relatif à l'insertion par l'activité économique et à l'expérimentation visant à faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion, l'entreprise d'insertion ou l'atelier et chantier d'insertion transmet chaque année au préfet un bilan précisant, pour les salariés mis à disposition dans ce cadre, les actions mises en œuvre et leurs résultats à l'issue du parcours dans la structure.

Ce document précise les réalisations en termes de suivi, d'accompagnement social et professionnel, d'encadrement des personnes présentant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de relation avec les entreprises, et comporte notamment les mentions suivantes :

1° Les moyens humains et matériels affectés à la réalisation de ces actions, notamment le nombre d'heures d'accompagnement dans l'emploi, comprenant à la fois l'accompagnement du salarié et la relation avec les entreprises utilisatrices, effectuées pour les heures de mise à disposition ;

2° Les actions menées avec les entreprises du département, pour mettre en œuvre les actions prévues au I et celles menées avec l'entreprise utilisatrice pour favoriser l'intégration du salarié et son évolution au sein de l'entreprise ;

3° Les caractéristiques des salariés en insertion concernés et de leur contrat de travail ;

4° Les mises à disposition effectuées : durée, objet, entreprises concernées ;

5° La nature, l'objet, la durée des actions de suivi individualisé et d'accompagnement social et professionnel des bénéficiaires ;

6° Le cas échéant, les propositions d'action sociale faites aux personnes concernées pendant la durée de l'action et avant la sortie de la structure ;

7° Les résultats en termes d'accès et de retour à l'emploi des salariés en insertion concernés.

Les éléments suivants pourront également être demandés à la structure par la DDETS dans le cadre du bilan :

- La liste des salariés concernés ;
- Le volume des heures travaillées (EI) / rémunérées (ACI) par salarié ;
- Les avenants aux contrats de travail concernés : les contrats passerelles signés ;
- Les PASS IAE des salariés concernés, permettant de s'assurer de la durée du parcours réalisé antérieurement par le salarié (soit au moins 4 mois).

Au vu du bilan, le préfet examine, pour chaque entreprise prêteuse, le nombre de personnes embauchées par un employeur autre qu'une SIAE à l'issue de la mise à disposition effectuée dans le cadre de l'expérimentation.

Si ce nombre est significativement plus faible que la moyenne constatée au niveau départemental, et sans justification suffisante apportée par l'entreprise prêteuse, le préfet peut, après consultation du conseil départemental d'insertion par l'activité économique, suspendre, pour un ou plusieurs exercices, le versement de l'aide financière susmentionnée.

2.4 Modalités de versement de l'aide financière au titre du contrat passerelle

Sur la base du nombre d'ETP prévisionnel fixé par la convention, l'ASP verse un forfait correspondant à 1/12ème du montant conventionné chaque mois. Ce montant fait l'objet d'une régularisation tenant compte du niveau réel d'occupation des postes tout au long de l'année aux 5e, 8e et 11e mois de la période couverte par l'annexe financière à la convention.

2.5 Non cumul des heures travaillées et des aides financières dans le cadre du contrat passerelle

La mise à disposition d'un salarié en contrat passerelle dans une entreprise classique, ne lui permet pas de cumuler, sur la même période, des heures de travail dans la structure d'insertion. Le parcours d'insertion par l'activité économique est suspendu durant la période en contrat-passerelle. La mise à disposition fera l'objet d'une contractualisation entre la SIAE et l'entreprise utilisatrice, ainsi que d'un avenant au contrat de travail du salarié.

L'aide financière relative au contrat passerelle n'est pas cumulable avec l'aide au poste IAE de droit commun. Il doit être mis fin au versement de l'aide au poste de droit commun dès signature du contrat passerelle.

A cette fin, les structures déclarent dans l'extranet IAE la sortie des salariés passant en contrat passerelle selon le motif « embauche en contrat passerelle ». Ces sorties seront comptabilisées comme des sorties positives.

Annexe 2

Mise en œuvre de la dérogation collective à la durée hebdomadaire minimale de travail (en ACI)

Dans les suites du Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique (IAE) du 10 septembre 2019, la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 et ses décrets d'application (décrets n° 2021-1128 et n° 2021-1129 du 30 août 2021) prévoient **une nouvelle modalité d'octroi de la dérogation à la durée hebdomadaire de travail en atelier et chantier d'insertion (ACI), dite dérogation collective.**

Pour rappel, elle ouvre la possibilité pour l'employeur de demander une dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail pour **plusieurs salariés d'un ACI**. Cette possibilité est ouverte afin de simplifier les démarches d'ACI qui développeraient un projet d'accompagnement renforcé spécifique à plusieurs salariés en insertion présentant des critères communs de particulière vulnérabilité (ex : personnes sans domicile fixe, personnes présentant des conduites addictives...).

Les articles D. 5132-43-8 à D. 5132-43-10 du code du travail prévoient les modalités d'octroi de cette dérogation pour tous les salariés d'un atelier et chantier d'insertion présentant des difficultés communes particulièrement importantes.

Suite à la publication de l'instruction du 19 octobre 2021, **les premiers mois de mise en œuvre de cette dérogation ont rendu nécessaires une simplification de la procédure.**

La présente annexe a ainsi pour objectif de présenter la nouvelle procédure d'octroi de cette dérogation par les DDETS à compter de 2022.

1) Maintien de la procédure dans démarches-simplifiées.fr

La procédure de dépôt de la demande par l'ACI et d'octroi de l'autorisation de déroger par la DDETS doit être faite sur la plateforme en ligne démarches-simplifiées à l'adresse suivante : <https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/derogation-collective-2022>

Le maintien de la procédure dans démarches-simplifiées répond à plusieurs objectifs :

- Centralisation et traçage des demandes pour les équipes des services déconcentrés en charge de l'insertion par l'activité économique (IAE) ;
- Rapidité et facilité d'accès à des données de reporting pour les différents niveaux de pilotage (départemental, régional, national) ;
- Simplicité et uniformité de la procédure.

La demande peut être faite à tout moment.

2) Refonte du formulaire suite aux retours des DREETS/DDETS

Toutefois, afin de réduire la charge administrative des services déconcentrés, à compter de 2022, **la liste nominative des salariés concernés est supprimée de la demande de dérogation.**

Une seule demande est donc à faire en vue d'une autorisation donnée à un ACI, et non pour un groupe de salariés donnés, listés nominativement.

La demande doit faire figurer notamment :

- **le nombre prévisionnel de salariés concernés** (pas de limite prévue), à savoir le nombre de places ouvertes dans l'ACI pouvant permettre aux salariés concernés de bénéficier de la dérogation ;

- **le nombre prévisionnel d'ETP annuels concernés** (pas de limite prévue) : exemple : 10h/semaine pour 5 salariés concernés soit en total ETP : 0.28 ETP X 5 places = 1,4 ETP ;
- **la durée d'usage de la dérogation envisagée pour tous les salariés concernés** : exemple : 4 mois (dans la limite de 12 mois non renouvelable pour un même salarié) ;
- à titre indicatif, **la durée hebdomadaire de travail envisagée pour tous les salariés concernés** : exemple 10h/semaine, sachant que le volume horaire de chaque parcours peut également être progressif dans le temps (cas des salariés Premières Heures en chantier) ;
- **le type d'activités concernées.**

Elle doit être justifiée par :

- Un document visant à établir que l'ACI porte un **projet d'accompagnement renforcé** des salariés présentant des difficultés communes particulièrement importantes justifiant le recours à cette dérogation ;
- Tout document visant à établir les **critères de sélection** des salariés dans le programme d'accompagnement spécifique qu'il envisage de mettre en œuvre pendant la période dérogatoire.

Dans le cas de l'expérimentation Premières Heures en chantier (PHC), **le projet d'accompagnement renforcé et les critères de sélection des salariés sont considérés comme automatiquement établis**, sous réserve de la transmission de conventions passées entre l'association Convergence France et chaque ACI porteur de Premières Heures en chantier.

Pour rappel, l'employeur doit avoir réalisé en amont de l'utilisation de la dérogation pour chaque salarié un **diagnostic socio-professionnel** lui permettant d'établir que les difficultés particulièrement importantes du salarié caractérisent un risque de grande exclusion dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle.

3) Autorisation accordée à un ACI réévaluée et contrôlée chaque année dans le cadre du dialogue de gestion

La DDETS instruit la demande au regard des justificatifs transmis. La DDETS se prononce dans un délai de deux mois via démarches-simplifiées. La décision prend effet à la date de son édiction sur la plateforme. Une fois l'autorisation de déroger à la durée hebdomadaire de travail accordée à l'ACI, celle-ci est réévaluée chaque année dans le cadre du dialogue de gestion.

La DDETS vérifie :

- Le respect et le maintien des critères de sélection tels que présentés dans le document justificatif, lors de la transmission, chaque année, par la structure du bilan portant notamment sur les caractéristiques des personnes embauchées dans le cadre de la convention ;
- Le maintien du projet d'accompagnement renforcé tel que présenté dans le document justificatif ;
- Le respect de la durée maximale d'usage de la dérogation pour chaque salarié concerné (12 mois maximum).

En cas de non-respect de ces critères ou bien de manquements dans l'accompagnement renforcé proposé par l'ACI, le préfet met un terme à la dérogation à la durée hebdomadaire minimale du travail qu'il a accordée à l'ACI.