



ELLIPSE AVOCATS



Les Webinaires régionaux de l'UNAI

La réforme des parcours d'insertion en AI, les nouveaux critères d'éligibilité et autres mesures de la loi de décembre 2020 pour l'inclusion par l'emploi



ELLIPSE AVOCATS



THEME : La loi 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* »



Loi inclusion : un renforcement des mesures pour l'insertion par l'activité économique !

1. Elargissement de l'éligibilité et définition du parcours d'insertion
2. Prolongation de la durée des CDD d'insertion
3. Création du CDI Inclusion pour les séniors
4. Cumul des CDD d'insertion et contrats à temps partiel
5. Dérogations possibles à la durée maximale de 480h de mises à disposition par une AI dans le secteur marchand
6. Expérimentation visant à mettre en place une commission « insertion » dans les CSE des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)

La partie « TZCLD » de la loi n'est pas traitée dans ce webinaire



1. Texte législatif applicable

- **Loi n°2020-1577 du 14 décembre 2020**

- Ce texte d'origine parlementaire est le fruit d'un certain nombre de mesures proposées dans le cadre du Pacte d'ambition de l'IAE à l'élaboration duquel l'UNAI a contribué.
- Les articles du code du travail régissant l'IAE sont modifiés : Articles L.5132-2 et suivants
 - ✓ **Plus spécifiquement pour les AI : Articles L.5132-7 à L.5132-14-1 du Code du travail**
- Objectif : favoriser et faciliter l'insertion des personnes les plus éloignées du marché de l'emploi
- Ces mesures concernent les structures de l'insertion par l'activité économique : les entreprises d'insertion (EI), les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), les associations intermédiaires (AI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI).



1. Textes réglementaires d'application de la loi

- **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 entrés en vigueur le 31 août 2021**
- **Arrêté du 1^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L-5132-3 du code du travail**

[POUR CONSULTER ET TELECHARGER LE TEXTE DE LA LOI ET LES TEXTES D'APPLICATION CLIQUER ICI](#)

1. Elargissement de l'éligibilité à un parcours d'insertion et nouvelle définition de celui-ci



1. Elargissement de l'éligibilité à un parcours d'insertion

- Jusqu'à présent, seules les personnes bénéficiant d'un **agrément** par Pôle emploi pouvaient être éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique.

Seules les associations intermédiaires mettant à disposition des salariés auprès d'entreprises du secteur marchand étaient soumises jusqu'à présent à la nécessité de demander l'agrément Pôle emploi (ou le PASS IAE),

- Dorénavant, l'éligibilité des personnes n'est plus conditionnée à l'obtention de cet agrément qui disparaît : elle est **appréciée soit par un organisme prescripteur** (dont la liste est fixée par l'arrêté du 01/09/21), **soit par une structure d'insertion par l'activité économique (auto-prescription)**.

=> Les AI pourront donc prescrire un parcours d'insertion *via* une nouvelle procédure, le "PASS IAE". L'évaluation de l'éligibilité au regard des critères nécessaires est réalisée sur la Plateforme de l'inclusion, outil digital dédié.



1. Les AI devront dorénavant disposer d'un « PASS IAE » pour tous les salariés en insertion

- Jusqu'à présent, seuls les salariés mis à disposition d'entreprises devaient bénéficier d'un agrément de PE. A partir du 1^{er} décembre 2021, TOUS les salariés employés en AI et reconnus éligibles à un parcours d'insertion devront avoir un PASS IAE, qu'il s'agisse de salariés mis à disposition auprès des particuliers, des associations, de collectivités et organismes publics ou d'entreprises.
 - Pour les salariés déjà embauchés par l'AI avant le 01/12/2021, la création du PASS IAE se fera automatiquement dans la plateforme, sans action de la part des AI. L'ensemble des personnes ayant travaillé dans l'AI et ayant été déclarées à l'ASP jusqu'au 30/11/2021 se verront importées dans le logiciel pour le 01^{er} décembre.
- ⇒ Pour ces salariés antérieurs importés par la plateforme, la date de démarrage du parcours d'insertion sera le 01/12/2021 et le parcours sera valide jusqu'au 30/11/2023. Les AI n'auront pas besoin de justifier de l'éligibilité de ces salariés qui seront réputés tous éligibles. En revanche tout nouveau contrat devra être créé à partir de cette date sur la Plateforme de l'inclusion, en justifiant de la satisfaction des critères d'éligibilité.



1. Le parcours IAE

- Une nouvelle section préliminaire dans le code du travail est créée pour définir le parcours de l'insertion aux articles R.5132-1 à R.5132-1-23 du Code du travail.

Une définition large et volontairement peu restrictive

- Le parcours IAE est défini dans la loi de la manière suivante : « ***Le parcours IAE permet aux personnes sans emploi qui rencontrent des difficultés sociales et professionnelles particulières de bénéficier de contrats de travail ainsi que d'un accueil et d'un accompagnement spécifiques, pouvant comprendre des actions de formation, en vue de faciliter leur insertion professionnelle.*** »



1. Le parcours IAE : une double prescription possible

- Un parcours peut désormais être prescrit à toute personne déclarée éligible, compte tenu de ses difficultés sociales et professionnelles particulières, de deux manières :
 - Par un prescripteur dont la liste est fixée par l'arrêté du 1^{er} septembre 2021 qui définit plus de 20 catégories d'acteurs (PE, CCAS, CAF, services sociaux, centres d'hébergement, SPIP, CADA, centres d'accueils pour publics spécifiques, etc.) ET possiblement les AI dans certains cas bien précis.
 - Par une structure d'insertion par l'activité économique directement sous réserve que la personne remplisse des critères dont la liste est fixée par l'arrêté du 1^{er} septembre 2021 du Ministre chargé de l'Emploi :
 - 1 critère de niveau 1
 - ou
 - 2 critères de niveau 2 (**alignement obtenu par l'UNAI sur les ETTI**)



La liste des 20 nouveaux types de prescripteurs

1. Pôle emploi, les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (cap emploi) et les missions locales ;
2. Les caisses d'allocations familiales (CAF) et les caisses de la Mutualité sociale agricole (MSA) ;
3. Les services des conseils départementaux chargés de l'action sociale et de l'aide sociale à l'enfance (ASE) ou les organisations désignées par le conseil départemental dans le cadre d'une délégation de gestion ;
4. Les centres communaux d'action sociale (CCAS) ou centres intercommunaux d'action sociale (CIAS) ;
5. Les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) ;
6. Les organismes mentionnés au 8. du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ;
7. Les organismes agissant en faveur du logement et de l'hébergement des personnes défavorisées agréés par l'autorité administrative (pour les activités d'ingénierie sociale, financière et technique ou pour les activités d'intermédiation locative et la gestion locative sociale, prévues à l'article L. 365-1 du CCH) ;
8. Les centres d'accueil de demandeurs d'asile (CADA) et les hébergements d'urgence pour demandeurs d'asile (HUDA) ;
9. Les services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) ;
10. Les services de la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) ;
11. Les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) ;
12. Les associations de prévention spécialisées, telles que définies à l'article L. 121-2 du code de l'action sociale et des familles ;
13. L'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) ;
14. Les points et bureaux information jeunesse (PIJ/BIJ) ;
15. Les centres d'adaptation à la vie active (CAVA) ;
16. Les structures porteuses d'un agrément national organisme d'accueil communautaire et d'activité solidaire (OACAS) ;
17. Les centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA) ainsi que les centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction de risques pour usagers de drogues (CAARUD) ;
18. Les établissements pour l'insertion dans l'emploi (EPIDE) ;
19. Les écoles de la deuxième chance (E2C) ;
20. Les organismes habilités par le préfet de département pour une durée de cinq ans au plus, renouvelable, après avis du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE).



1. Le parcours IAE

- Les règles d'éligibilité :

1/ Un diagnostic individuel portant sur la situation sociale et professionnelle ainsi que sur les besoins du bénéficiaire devra être réalisé soit par le prescripteur défini par arrêté soit par l'AI.

2/ Un candidat peut être déclaré éligible au PASS IAE par une AI s'il a :

- **Au moins 1 critère administratif de niveau 1 :**

- *Soit* Bénéficiaire du Revenu de solidarité active (RSA)
- *Soit* Allocataire de l'Allocation de solidarité spécifique (ASS)
- *Soit* Allocataire de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH)
- *Soit* Demandeur d'emploi de très longue durée (plus de 24 mois d'inscription en continu chez Pôle emploi)



1. Le parcours IAE

- **Ou le cumul de 2 critères administratifs de niveau 2 pour les AI : (au lieu de 3 auparavant) parmi les 14 cas suivants**
 - Niveau d'étude 3 (CAP, BEP) ou infra ;
 - Sénior (+ 50 ans) ;
 - Jeune (- 26 ans) ;
 - Sortant de l'aide sociale à l'enfance ;
 - Demandeur d'emploi de longue durée (+ 12mois) ;
 - Travailleur handicapé ;
 - Parent isolé ;
 - Personne sans hébergement ou hébergée ou ayant un parcours de rue ;
 - Réfugié statutaire, protégé subsidiaire ou demandeurs d'asile ;
 - Résident en Zone de revitalisation rurale ;
 - Résident Quartier prioritaire de la politique de la ville ;
 - Sortant de détention ou personne placée sous-main de justice ;
 - Maîtrise de la langue française (FLE < A1) ;
 - Mobilité.

[Se référer à l'arrêté du 01/09/2021 pour le détail des critères et justificatifs requis](#)



1. Le parcours IAE

3/ Une **déclaration** se fera sur le téléservice consacré à cet effet (actuellement « les emplois de l'inclusion »).

Un récépissé propre à chaque SI sera transmis à compter de la déclaration d'une date de début de contrat de travail (le « PASS IAE »). Il sera requis pour chaque contrat au sein d'une SIAE.

Ce récépissé comportera un numéro d'enregistrement et ouvrira automatiquement les droits à paiement des aides au poste. L'identifiant sera le NIR (N^o de sécurité sociale) ou le NTT ou le NIA pour les migrants.

=> **A partir du 1er décembre 2021, TOUS les salariés employés par une AI en parcours d'insertion devront être titulaires d'un PASS IAE. Ils contribueront par leurs heures effectuées au calcul automatique des AAP.**



1. Le parcours IAE

- **La durée de la prescription :**

La prescription d'un parcours IAE est **valable pendant 24 mois**. (à compter de la délivrance du PASS IAE)

- **Prolongation de la durée au delà de 24 mois à l'initiative de l'AI :**

1) – par l'AI lorsqu'elle a conclu un CDI inclusion « senior » avec une personne de 57 ans et plus rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

2) – par l'AI lorsque des personnes en parcours achèvent une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du parcours (la prolongation ne peut alors excéder le terme de l'action concernée) ;



1. Le parcours IAE

- **Prolongation de la durée au delà de 24 mois par un prescripteur :**

3) – lorsque des salariés âgés de 50 ans et plus rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi (limite : 80 mois) ;

4) – lorsque les personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi (limite : 60 mois) ;

5) – **A titre exceptionnel, pour les associations intermédiaires, lorsqu'un salarié rencontre des difficultés particulièrement importantes dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à son insertion professionnelle, par décisions successives d'un an au plus (limite : 60 mois).**



1. Le parcours IAE

Dans les 3 derniers cas, la prolongation devra être demandée par la structure de l'IAE à un des prescripteurs de sa zone de conventionnement.

Après examen de la situation personnelle du SI, des actions d'accompagnement, de formation déjà effectuées et des actions envisagées pour la poursuite du parcours

Le refus de prolongation d'un prescripteur devra être motivé par écrit et notifié à la structure et à l'intéressé *via* le téléservice.

La prolongation sera effectuée dans la plateforme par l'AI pour les cas 1) et 2) et par le prescripteur pour les cas 3), 4) et 5).



1. Le parcours IAE

- **Les cas de suspension :**

- si le contrat de travail est rompu ou a pris fin.
- si le contrat de travail est suspendu pendant plus de 15 jours.

Un contrat suspendu pendant 12 mois consécutifs peut entraîner (à l'initiative du prescripteur ou de l'AI) la fin de la prescription du parcours, après examen de la situation de la personne au regard de l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre du parcours.

Pendant un délai de 2 ans suivant la fin de la prescription du parcours, il ne sera pas possible pour un salarié de bénéficier d'un nouveau parcours sauf si un prescripteur habilité en décide autrement de manière spontanée ou à la demande d'une structure de l'IAE. Le refus d'un prescripteur doit être justifié.



1. Le parcours IAE

- **Les aides financières :**

La déclaration d'éligibilité donne droit aux aides financières (AAP) dès la délivrance et jusqu'à la fin du parcours d'insertion. Si le parcours est suspendu, les aides sont également suspendues.

En cas de transfert d'un SI d'une SIAE à une autre, le PASS IAE « suit » la personne et entraîne le paiement des AAP dans la structure concernée.



1. Le parcours IAE

- **Les conventions de partenariat avec les prescripteurs : un outil à privilégier !**
 - Les prescripteurs peuvent conclure des conventions de coopération avec les structures d'insertion par l'activité économique, pour définir leurs engagements respectifs en matière d'accueil, de suivi et d'accompagnement des personnes déclarées éligibles et favoriser leur accès ultérieur au marché du travail.
 - Ces conventions prévoient :
 - Les modalités de mise en relation des candidats avec l'employeur ;
 - Les modalités selon lesquelles l'employeur s'engage à informer le prescripteur du parcours et de l'évolution de la situation du salarié, notamment en cas de rupture du contrat de travail ;
 - Les modalités de coopération entre le prescripteur et l'employeur en vue de favoriser l'accès des personnes suivies au marché du travail ;
 - Les actions susceptibles d'être réalisées par le prescripteur pour faciliter l'insertion des personnes en parcours d'insertion par l'activité économique.



1. Le parcours IAE

- **Les contrôles a posteriori :**

Les déclarations d'éligibilité effectuées par une AI pourront être **contrôlées** l'année suivant leur enregistrement par les directions départementales (DDETS). → Notre conseil : **Conserver tous les justificatifs des critères d'éligibilité dans les auto-prescriptions durant 24 mois**

Lorsqu'il est constaté un manquement délibéré aux règles de la déclaration d'éligibilité, le préfet et le cas échéant le président du conseil départemental **supprime toute ou partie de l'aide** attribuée à l'employeur au titre des heures réalisées durant le parcours de la personne et récupère les sommes indûment versées à ce titre. Le conventionnement de la structure peut aussi être remis en question.

2. Prolongation de la durée des CDD d'insertion



2. Prolongation de la durée des CDDI

- Les CDD d'insertion conclus avec les associations intermédiaires le sont, en principe, pour une durée maximale de 24 mois.
- Les AI n'auront plus besoin d'être autorisées par Pôle emploi pour prolonger les contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) au-delà de la durée maximale de 24 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus ou les travailleurs handicapés rencontrant des difficultés particulières faisant obstacle à leur insertion durable dans l'emploi.

=> La prolongation pourra être accordée par le prescripteur ou, en cas de recrutement direct, par l'AI.



2. Prolongation de la durée des CDDI

- Nouveauté :

Les associations intermédiaires pourront prolonger à titre dérogatoire les CDDI au-delà de 24 mois, par décisions successives d'un an au plus, dans la limite de 60 mois, lorsque des salariés rencontrent des ***difficultés particulièrement importantes*** dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle.

3. Le CDI inclusion pour les séniors



3. Le CDI inclusion pour les séniors

- Les AI pourront conclure un contrat à durée indéterminée avec des personnes âgées d'au moins 57 ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

=> Modalités définies par le décret 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

- Un nouvel article du Code du travail a été créé : article L.5132-14-1 du Code du travail

=> La création du CDI inclusion permet une nouvelle solution d'emploi plus durable pour les personnes d'au moins 57 ans et dont le parcours préalable en IAE ne permet pas d'envisager à ce stade une insertion durable au sein d'une entreprise « classique ».



3. Le CDI inclusion pour les séniors

- Au préalable de la conclusion du CDI inclusion, l'AI doit réaliser un **examen** de la situation de la personne au regard de l'emploi et des **actions** d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre du contrat à durée déterminée précédent.
- L'embauche en CDI inclusion sera **déclarée** de la même manière que pour un autre contrat d'insertion sur la plateforme de l'inclusion. Le CDI inclusion est un des cas de prolongation du PASS IAE sans limite de durée.
- Le SI passant en CDI inclusion devra avoir préalablement effectué au moins 12 mois en parcours dans la structure.



3. Le CDI inclusion pour les séniors

- Un **plafond** maximum de recours au CDI inclusion pour chaque AI est fixé à hauteur de 20 % maximum des postes de travail occupés à temps plein (ETP d'insertion) conventionnés.
- Dérogation possible à ce plafond – dans la limite de 30 % des postes de travail occupés à temps plein conventionnés – sur décision du préfet de département.



3. Le CDI inclusion pour les séniors

- Comme les CDDU ou CDDI, l'embauche d'une personne en contrat CDI d'inclusion ouvre droit à une **aide au poste**, dans la limite du nombre de postes conventionnés.
- Toutefois cette aide financière est dégressive :
 - 100 % du montant socle de l'aide pour la première année d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée ;
 - 70 % du montant socle de l'aide précitée à compter de la deuxième année d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée pour les années suivantes
 - Cette dégressivité correspond à un besoin d'accompagnement plus réduit des personnes placées en CDI inclusion



3. Le CDI inclusion pour les séniors

- Concrètement, un SI placé en CDI Senior continuera à être régi par les mêmes règles de rémunération et de fonctionnement (à la mission) que celles qu'il avait précédemment en CDDU.
- Comme pour les CDDU, la rémunération sera variable, d'un mois à l'autre en fonction des missions effectuées. **Il n'y aura pas de durée indicative du temps de travail dans le contrat.**

→ L'UNAI vous proposera dans les prochaines semaines un « contrat type » pour conclure les CDI senior. Celui-ci contiendra toutes les formulations juridiques permettant de sécuriser les conditions de mise en œuvre de ce nouveau contrat.

4. Cumul des CDD d'insertion et contrats à temps partiel



4. Cumul CDD d'insertion et contrats en CDI à temps partiel

- Pour rappel, en principe, la durée minimale de travail d'un salarié ayant conclu un contrat de travail à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine.
- Cumul dorénavant possible d'un CDI à temps partiel inférieur à 24 heures par semaine avec un CDD d'insertion.

=> Nouvel alinéa de l'article L.3123-7 du Code du travail : dérogation possible à la durée des 24 h/semaine pour le CDI temps partiel quand cumul CDD d'insertion et CDI temps partiel et ce, pour atteindre 35 h/ semaine ou au moins 24 h/semaine.



4. Cumul CDD d'insertion et contrats en CDTI à temps partiel

- Pour rappel, la durée minimale de travail d'un salarié ayant conclu un CDDI est fixée à 20 heures par semaine.
- Cumul de CDDI d'une durée hebdomadaire inférieure à 20 h avec un CDI à temps partiel.

=> Ajout à l'alinéa 7 de l'article L.5132-11-1 du Code du travail : dérogation possible à la durée des 20 h/semaine pour le CDDI quand cumul avec un CDI temps partiel pour atteindre 35 h/semaine ou au moins 24 h/semaine



4. Cumul des CDDI et contrats à temps partiel

- Cumul de CDDI d'une durée hebdomadaire inférieure à 20 h avec un CDI à temps partiel :
 - Dérogation autorisée par le **préfet** - après examen par l'AI qui emploie le salarié, de la situation de celui-ci au regard de l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre du parcours.
 - Cette dérogation intervient après **au moins quatre mois** de parcours d'insertion.
 - Elle ne peut être accordée pour les contrats de travail à temps partiel conclus avec une autre structure d'insertion par l'activité économique.



4. Cumul des CDDI et contrats à temps partiel

- La période durant laquelle il peut être dérogé à la durée hebdomadaire minimale de vingt heures **ne peut excéder six mois**.
- Cette dérogation peut être renouvelée une fois. Ce renouvellement intervient après examen de la situation de l'intéressé par le préfet fondé notamment sur un bilan des perspectives d'évolution professionnelle du salarié transmis par l'employeur.



ELLIPSE AVOCATS



5. Augmentation de la durée maximale de mise à disposition par une AI au-delà de 480h



5. Augmentation de la durée maximale de mise à disposition par une AI

- Pour rappel, jusqu'alors, les associations intermédiaires qui ont conclu une convention de coopération avec Pôle emploi pouvaient effectuer des mises à disposition auprès des structures employant des salariés de droit privé.
- La durée totale des mises à disposition d'un même salarié ne peut excéder en principe 480 heures pour une durée fixée à 24 mois à compter de la première mise à disposition.
- **L'UNAI revendique et défend la suppression pure et simple de ce plafond,** qui n'a pu être totalement obtenue dans le cadre de la loi, toutefois
- **Les AI pourront dorénavant être autorisées par le préfet à déroger à ce plafond, pour une durée maximale de 3 ans renouvelable.**
- Cette dérogation est conditionnée par la loi à la prise en compte des intérêts des ETTI installés localement **et** de la qualité des parcours.



5. Augmentation de la durée maximale de mise à disposition par une AI

- La levée du plafond de 480 heures pour les mises à disposition de salariés en insertion dans le secteur marchand par les Associations Intermédiaires se fera :
 - Sur dérogation du préfet de département, après consultation du Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, pour une durée maximale de 3 ans renouvelable.
 - En tenant compte de la nature et de l'intensité des activités exercées par les ETTI dans le département.
 - Après examen du bilan d'activité transmis dans le cadre de la convention de l'AI et des dialogues de gestion annuels.
- Une instruction aux Préfets vient préciser les modalités de mise en œuvre opérationnelle de cette mesure et les critères d'appréciation à retenir,



5. Augmentation de la durée maximale de mise à disposition par une AI

- 3 cas de figures possibles à considérer dans vos demandes sur « mesdemarchessimplifies.fr » :

Cas n°1 : il n'y a pas d'ETTI sur le territoire de conventionnement de l'AI	Principe : décision <i>a priori</i> favorable de la DDETS à la demande de dérogation (sous réserve de la prise en compte de l'activité d'une ETTI en cours de conventionnement).
Cas n°2 : il y a des ETTI existantes sur le territoire de conventionnement de l'AI mais elles ne sont pas implantées dans les mêmes secteurs d'activité	Principe : décision <i>a priori</i> favorable de la DDETS à la demande de dérogation (sous réserve de la prise en compte de l'activité d'une ETTI en cours de conventionnement).
Cas n°3 : il y a des ETTI existantes sur le territoire de conventionnement de l'AI et elles sont implantées dans les mêmes secteurs d'activité	Au regard des pièces justificatives indiquées au 1.2. apportées par l'AI, la DDETS effectue une analyse <i>in concreto</i> de la demande de dérogation en examinant le potentiel de développement économique de l'AI et des ETTI existantes sur le territoire de conventionnement de l'AI. Cette analyse alimentera ainsi la consultation du CDIAE suite à laquelle la décision sera rendue.



5. Augmentation de la durée maximale de mise à disposition par une AI

- Les demandes d'examen de ces dérogations se feront systématiquement après un examen de celles-ci en CDIAE

→ NECESSITE DE VOUS INFORMER SUR LES DATES DE CES CDIAE

→ VOUS ASSURER QU'UN REPRESENTANT OFFICIEL DE L'UNAI, TETE DE RESEAU NATIONALE DES AI SERA PRESENT POUR DEFENDRE VOTRE DOSSIER

IMPORTANTANCE de faire remonter au siège national pour information ces demandes

→ Observatoire national de la réforme mis en place début 2022 par l'UNAI : cet observatoire permettra de recenser les éventuelles difficultés et de connaître le taux de dérogations effectivement accordées

6. Expérimentation visant à mettre en place une commission « insertion » dans les CSE des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE)



6. Commission insertion dans les CSE

- Du 15-12-2020 au 15-12-2023, les CSE des structures d'insertion par l'activité économique d'au moins 11 salariés sont autorisés à mettre en place une commission « insertion ».
- Cette commission est composée d'un représentant de l'employeur, d'au moins un membre élu du CSE et d'une délégation de salariés en parcours d'insertion désignés par le CSE à la majorité des membres présents parmi les salariés volontaires, âgés de 16 ans révolus, inscrits dans un parcours d'accompagnement dans la structure au sein de laquelle ils y travaillent depuis un mois au moins.
- Les modalités de fonctionnement de la commission sont définies par accord collectif ou, à défaut, par le règlement intérieur du CSE dans les structures d'au moins 50 salariés et, dans celles de moins de 50 salariés, par accord entre l'employeur et la délégation du personnel.



6. Commission insertion dans les CSE

- Cette commission a pour missions :
 - de préparer les réunions et les délibérations du CSE sur les questions d'insertion ;
 - de contribuer à promouvoir les dispositions légales et stipulations conventionnelles applicables aux salariés en parcours d'insertion ;
 - de débattre sur les conditions de travail de ces salariés ainsi que sur la qualité des parcours proposés par la structure en matière d'insertion.

=> Cette expérimentation permet la création d'une instance de dialogue social qui prend véritablement en compte la spécificité des activités des structures.

Questions diverses & Echanges