

CIRCULAIRE DGEFP N°99-17 relative à la réforme de l'IAE.

Sommaire

[I/ Les différents types d'activité et les structures concernées](#)

[II/ Les finalités de l'insertion par l'activité économique](#)

[III/ Les aides de l'Etat](#)

[IV/ Le conventionnement des structures](#)

[V/ Procédure d'agrément des personnes par l'ANPE](#)

[VI/ Le dispositif institutionnel et d'appui : CDIAE et FDI](#)

[Fiche n°1](#) : Le rôle de l'ANPE dans l'insertion par l'activité économique

[Fiche n°2](#) : Le conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE)

[Fiche n°3](#) : relative aux entreprises d'insertion

[Fiche n°4](#) : relative aux entreprises d'insertion par le travail temporaire

[Fiche n°7](#) : suivi statistique

Circulaire DGEFP 99-17 du 26 mars 1999

Objet : Réforme de l'insertion par l'activité économique.

références :

- loi n°98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (article 11 à 20),
- décret n° 99-105 du 18 février 1999 relatif aux conseils départementaux de l'insertion par l'activité économique
- décret n° 99-106 du 18 février 1999 relatif à l'agrément par l'Agence nationale pour l'emploi des personnes embauchées dans les organismes d'insertion par l'activité économique.
- décret n° 99-107 du 18 février 1999 relatif aux entreprises d'insertion
- décret n° 99-108 du 18 février 1999 relatif aux entreprises de travail temporaire d'insertion
- décret n° 99-109 du 18 février 1999 relatif aux associations intermédiaires
- arrêté du 23 mars 1999 relatif aux conditions de versement de l'aide de l'État dans les entreprises d'insertion
- arrêté du 23 mars 1999 relatif aux conditions de versement de l'aide de l'État dans les entreprises de travail temporaire d'insertion

La présente circulaire annule et remplace les circulaires relatives aux entreprises d'insertion, aux entreprises d'intérim d'insertion et aux associations intermédiaires suivantes :

1- entreprises d'insertion et entreprises d'intérim d'insertion :

- circulaire DE n°53/91 et DAS n°91/40 du 30 décembre 1991 relative au soutien aux entreprises d'insertion par l'économique,
- circulaire DE n°54/91 du 30 décembre 1991 relative au soutien aux entreprises d'insertion par l'économique,
- circulaire CAB TEPF n°3.92 du 25 février 1992 relative à l'insertion par l'activité par l'économique,
- circulaire CDE 93-10 du 26 février 1993 relative au soutien aux entreprises d'intérim d'insertion,
- circulaire DSS/A1/94/30 du 13 avril 1994 relative aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des activités des personnes en situation d'insertion,
- circulaire DEFP-DARES n°98 DPEFP du 18 octobre 1996 relative au suivi statistique des entreprises d'insertion par l'économique

2- associations intermédiaires :

- circulaire du 3 mai 1987 relative à l'agrément et au développement des associations intermédiaires
- circulaire du 16 novembre 1987 relative à l'agrément et au développement des associations intermédiaires
- circulaire DE n° 90/28 du 28 mai 1990 relative à la mise en oeuvre de l'article 10 de la loi n°89-905 du 19/12/1989 favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle
- circulaire CDE/DRT n°95/20 du 28 avril 1995 relative à la mise en oeuvre de l'article 95 de la loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social.

L'insertion par l'activité économique, issue d'initiatives d'acteurs de terrain, est un maillon essentiel de la politique de lutte contre les exclusions. Elle associe étroitement, dans le cadre de structures spécifiquement organisées pour répondre aux besoins des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, un accompagnement social et une activité économique pour permettre leur remotivation, leur requalification et leur accès ultérieur au marché du travail.

Ces structures font prévaloir une conception plus ouverte du travail, fondée notamment sur l'insertion sociale, sur la notion de proximité ainsi que sur l'émergence de nouveaux métiers ou de nouvelles activités.

Le rôle de l'État consiste à accompagner, encourager et faciliter la pérennisation de ces initiatives locales qui savent faire coexister des objectifs de productivité et de solidarité.

La loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998 réforme et dynamise le secteur de l'insertion par l'activité économique, qui, pour la première fois, bénéficie d'un véritable statut au sein du code du travail, significatif de la reconnaissance de ce mode d'intervention économique en faveur de l'insertion sociale et professionnelle des personnes rencontrant les plus grandes difficultés.

Les articles 11 à 20 opèrent une clarification du secteur et regroupent l'ensemble des textes applicables dans le titre II (emploi) du livre III (placement et emploi) du Code du travail.

Le nouveau dispositif repose sur **trois principes majeurs** :

- un conventionnement systématique avec toutes les structures d'insertion par l'activité économique, quel que soit leur type d'activité, qui peuvent alors bénéficier d'une des aides de l'État visées à l'article L 322-4-16 du code du travail.

- un agrément préalable des publics par l'Agence nationale pour l'emploi.

Cette orientation implique une véritable prise en compte par le service public de l'emploi des difficultés socio-professionnelles des personnes. Elle apporte une garantie que les structures recrutent effectivement les personnes les plus éloignées du marché du travail en vue de leur remise à l'emploi.

L'agrément des personnes par l'ANPE s'accompagne d'un diagnostic qui peut être réalisé en partenariat avec les acteurs sociaux, afin de développer des parcours d'insertion individualisés et de faciliter ensuite leur reclassement dans des conditions de droit commun.

- un pilotage local sous la responsabilité du représentant de l'État dans le département pour procéder au conventionnement de l'ensemble de ces structures. À cette fin, le conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE), instauré par le nouvel article L.322-4-16-4 du code du travail et le décret n° 99-105 du 18 février 1999 se substitue à l'ancien comité départemental de l'insertion économique, dont il reprend les compétences en les élargissant. Il se voit conférer une véritable mission de pilotage des interventions publiques en matière de développement d'activité au bénéfice de l'insertion professionnelle.

La présente circulaire rappelle l'organisation du secteur de l'insertion par l'activité économique (I). Elle précise les finalités qui sont dévolues à ce secteur d'activité (II). Elle indique les modalités d'attribution des aides de l'État dont peuvent bénéficier les structures concernées (III). Elle définit les modalités de conventionnement des structures (IV) et d'agrément des personnes (V), notamment pour ce qui concerne les règles transitoires destinées à permettre la montée en puissance du nouveau dispositif. Elle traite enfin du Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique et du Fonds départemental d'insertion (VI).

I/ Les différents types d'activités et les structures concernées

I-1 les types d'activité

Le I de l'article L 322-4-16 du code du travail (article 11 de la loi du 29 juillet 1998) définit le secteur de l'insertion par l'activité économique par :

- l'objet de la structure qui est spécifiquement l'insertion sociale et professionnelle de personnes sans emploi,
- le public visé : les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières,
- l'embauche des personnes par un contrat de travail,
- la mise en oeuvre de modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.

Les II et III de l'article L. 322-4-16 distinguent pour leur part, au sein de l'insertion par l'activité économique, deux grands types d'activités :

- les activités produisant des biens et services destinés à leur commercialisation,
- les activités d'utilité sociale.

Les structures d'insertion par l'activité économique relèvent de l'un ou l'autre de ces deux secteurs. Elles peuvent également présenter des caractéristiques les rattachant aux deux secteurs à la fois (secteur mixte visé au IV de l'article L 322-4-16).

I- 2 Les structures concernées par ces procédures de conventionnement

Le conventionnement des structures se fait au regard de l'activité d'insertion proposée.

Il appartient au préfet, après avis du CDIAE, de déterminer à quel titre doit être conventionnée une structure :

- en tant qu'entreprise d'insertion (EI) et entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) lorsqu'elle se situe dans le secteur concurrentiel. Elle peut adopter la forme juridique de son choix ;

- en tant qu'association intermédiaire (AI)

Les associations intermédiaires ont comme activité le prêt de main d'œuvre, à titre onéreux mais à but non lucratif. Elles assurent en outre l'accueil des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Il convient de noter que les associations intermédiaires étaient jusqu'alors soumises à la clause dite de non-concurrence, qui leur interdisait d'intervenir pour des activités déjà assurées par l'initiative privée ou publique. La loi a fait disparaître cette contrainte. Les associations intermédiaires peuvent donc désormais procéder à des mises à disposition dans tous les secteurs d'activité.

Cependant, les mises à disposition en entreprises sont limitées dans leur durée, à un mois, éventuellement renouvelable une fois, pour une même mise à disposition et à deux cent quarante heures par personne en insertion pendant une période de douze mois. Au-delà de ces durées, le salarié qui a démontré sa capacité à travailler en entreprise peut être embauché par une entreprise de travail temporaire d'insertion (cf. fiche n°5).

- Le préfet peut également conventionner avec des organismes au titre du secteur de l'utilité sociale, ce qui leur permet de recourir aux contrats de travail définis aux articles L.322-4-7 (CES) et L.322-4-8-1 (CEC).

Il faut signaler, ainsi que le précise l'article 18 de la loi, que la procédure de conventionnement est également mise en oeuvre lorsqu'interviennent dans le champ de l'insertion par l'activité économique des organismes tels que les associations gérant des chantiers d'insertion ou chantiers écoles, les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), les associations relevant des services de prévention spécialisée ou, sur le modèle développé par les "régies de quartier", les associations menant des actions d'animation et de gestion de l'environnement local.

À cet égard, il faut préciser que le terme "**régie de quartier**" ne renvoie pas à un dispositif législatif ou réglementaire, contrairement aux EI, ETTI et AI qui sont des structures juridiquement définies.

Seule l'adhésion à la charte nationale et au comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) autorise l'utilisation du label "Régie de Quartier".

Les formules du type **chantiers d'insertion** ne correspondent pas davantage à des dispositions législatives ou réglementaires, mais couvrent des initiatives locales multiformes souvent mises en oeuvre à l'initiative des conseils généraux et des communes.

Leur objectif est la mise en situation de travail de personnes généralement de faible niveau de qualification et en situation d'exclusion sociale et professionnelle, dans le cadre d'activités telles que la restauration du patrimoine collectif naturel ou bâti. Ces activités doivent se développer dans le cadre de besoins collectifs non satisfaits.

Les chantiers visés ci-dessus développent leur activité économique en recourant à des mesures d'insertion diverses, essentiellement les contrats en alternance et les contrats de type CES ou CEC. Ce n'est que dans le cas de recours à des CES ou CEC que s'impose le conventionnement au titre de l'insertion par l'activité économique et le recrutement de personnes agréées par l'ANPE.

II/ Les finalités de l'insertion par l'activité économique

II-1 La place de l'insertion par l'activité économique dans les outils d'insertion

Les différentes catégories d'organismes définies ci-dessus recrutent des personnes qui, en raison des difficultés de tous ordres qu'elles rencontrent, ne sont pas susceptibles d'être embauchées par les entreprises classiques et restent exclues du marché du travail même lorsqu'il est actif.

Ces structures permettent aux personnes recrutées de bénéficier d'une adaptation ou réadaptation à la vie professionnelle, dans le cadre d'une activité de production ou d'une activité d'utilité sociale de nature professionnelle, pour une période nécessairement limitée. Cette mise à l'emploi s'effectue obligatoirement dans le cadre d'un contrat de travail.

Ce passage par les structures d'insertion par l'activité économique doit s'inscrire dans le cadre d'un parcours d'insertion visant à permettre à la personne considérée d'accéder à une formation qualifiante, de trouver ou de retrouver un emploi dans les conditions normales du marché du travail.

Ainsi les structures d'insertion par l'activité économique peuvent proposer des emplois contribuant à l'insertion des jeunes accueillis dans le programme TRACE ou des adultes dans le cadre du service personnalisé pour un nouveau départ vers l'emploi mis en oeuvre par l'ANPE.

L'orientation vers l'insertion par l'activité économique des personnes en situation d'exclusion doit conduire à accorder une attention particulière aux bénéficiaires du RMI ainsi qu'aux personnes en difficulté issues des grands ensembles et quartiers d'habitat dégradé.

À cet égard, j'appelle votre attention sur le fait que l'insertion par l'activité économique peut représenter une solution particulièrement adaptée aux jeunes les plus déstructurés. C'est notamment le cas des chantiers écoles ou d'insertion, en particulier lorsqu'ils sont mis en oeuvre par une association relevant des services de la prévention spécialisée.

Chaque type de structures, en fonction de son projet social, a un rôle dans la politique de lutte contre les exclusions.

II-2 Le principe de l'accompagnement

L'article L.322-4-16 nouveau du code du travail précise que l'insertion par l'activité économique met en oeuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement. Ces modalités peuvent être très diverses. Elles varient selon les différentes catégories de structures, le mode d'organisation du travail (chantiers, poste de travail interne à l'entreprise ou mises à disposition), le projet social mis en oeuvre et les publics accueillis.

Les aides financières de l'État sont destinées à compenser la faible productivité des personnes en insertion et le surcoût d'encadrement, ainsi qu'à financer l'accompagnement social et professionnel, notamment dans les entreprises d'insertion et les entreprises de travail temporaire d'insertion intervenant dans des secteurs très concurrentiels.

L'accompagnement des personnes en insertion doit être assuré principalement par des salariés permanents de la structure. Il peut s'inscrire dans le cadre d'un projet social spécifique notamment pour la prise en charge de publics particulièrement difficiles, en articulation avec les opérateurs du secteur sanitaire et social (telles que structures de soin pour toxicomanes ou alcooliques, structures d'urgence...). Cela peut alors justifier l'intervention de la DDASS.

C'est l'existence même de cet accompagnement renforcé qui a fondé l'avis du Conseil de la concurrence du 5 janvier 1994 (avis n° 94-A-01) rejetant les accusations de concurrence déloyale parfois portées par les entreprises traditionnelles à l'encontre des entreprises d'insertion en relevant que "les textes législatifs et réglementaires n'instaurent aucun marché réservé ou privilégié pour ces entreprises d'insertion par l'économique, et qu'en définitive, rien n'établit que, sur les marchés concernés, le jeu normal de la libre concurrence soit faussé par l'octroi des subventions accordées aux entreprises d'insertion par l'économique."

Il importe donc de veiller à la réalité de la mise en oeuvre de cet accompagnement au sein même de l'organisme employeur, par des salariés permanents assurant des fonctions techniques et d'encadrement spécifiques de ces personnes. Les ETTI peuvent, sous conditions, le faire assurer par des salariés d'une autre structure relevant de l'insertion par l'activité économique. Dans les AI, l'accompagnement peut être assuré par des personnes bénévoles compétentes et présentes de façon régulière.

III Les aides de l'État

Après avis du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, le préfet peut passer convention avec les entreprises ou associations au titre des différents types d'activité visés au I- 1 ci-dessus. Ces conventions peuvent prévoir des aides de l'État, de nature différente selon que la structure est conventionnée au titre du secteur concurrentiel ou du secteur d'utilité sociale.

III-1 Les aides de l'État aux structures produisant des biens et services en vue de leur commercialisation

Les conventions au titre de l'insertion par l'activité économique avec les différentes structures peuvent prévoir des aides de l'État, versées sur le budget emploi du ministère de l'emploi et de la solidarité (chap. 44-70, articles 51, 52 et 53).

- **l'aide au poste des entreprises d'insertion** est portée de 38 000 F à 50 000 F. L'aide est également revalorisée pour les mois restant à courir en 1999 des conventions ou avenants signés en 1998. A cet égard, les DDTEFP signent en début d'année 1999 un avenant spécifique à la convention au titre de 1998, précisant le montant de cette revalorisation, soit 1000 F par poste et par mois, qui sera versé au moment et en complément du solde de la convention initiale de 1998.

- **l'aide au poste d'accompagnement des ETTI** est fixée à 120 000 F pour un poste d'accompagnement occupé à temps plein, afin d'assurer l'accompagnement de l'équivalent temps plein de 12 salariés en insertion. Les stipulations financières des conventions en cours signées en 1998 restent en vigueur jusqu'à leur expiration.

Les aides visées ci-dessus ne sont pas cumulables avec une autre aide de l'État à l'emploi. Notamment, l'aide au poste d'accompagnement dans les ETTI n'est pas cumulable, pour un même poste, avec la réduction dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale sur les bas salaires.

Ces deux catégories d'entreprise bénéficient également depuis le 1er janvier 1999 d'une exonération totale des charges patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC pour l'ensemble de leurs salariés en insertion agréés par l'ANPE. La convention détermine le nombre de personnes pour lesquelles l'entreprise peut bénéficier des aides et exonérations de charges patronales de sécurité sociale.

- **l'aide aux associations intermédiaires** : l'aide au démarrage est désormais versée dans le cadre du Fonds départemental pour l'insertion (chap. 44-70, art. 52), dans des conditions qui vous seront précisées prochainement. Les associations intermédiaires bénéficient, comme par le passé, d'une exonération de charges patronales de sécurité sociale, non plafonnée, dans la limite de 750 heures par période de 12 mois, pour chaque salarié en insertion.

Le financement de l'accompagnement social et professionnel des salariés des associations intermédiaires pourra être pris en charge dans le cadre de l'ASI géré par la DDASS. La prescription de cette mesure d'accompagnement sera de la compétence exclusive de l'ANPE. Des instructions vous parviendront prochainement pour la mise en oeuvre de cette mesure.

Les aides à l'accompagnement des personnes en insertion peuvent également être financées par les collectivités locales, en particulier dans le cadre des plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi (PLIE) ou des programmes départementaux d'insertion (PDI).

III-2 Les autres modalités d'aide

Pour les structures développant des activités d'utilité sociale, dès lors que ces dernières fonctionnent en proposant des CES et des CEC à leurs salariés en insertion, les aides de l'État sont celles afférentes à ces deux mesures (prise en charge d'une partie de la rémunération et exonérations de charges patronales telles que précisées dans la circulaire DGEFP n°98/44 du 16 décembre 1998).

III-3 Les DDTEFP ne sont pas les seuls partenaires financiers de l'insertion par l'activité économique

D'autres aides financières peuvent être également attribuées aux structures du champ de l'insertion par l'activité économique, en provenance d'autres ministères au titre d'actions spécifiques dans le cadre d'une subvention, de collectivités publiques ou de partenaires privés. Le Fonds Social Européen vient en cofinancement des crédits de l'État au titre de l'insertion par l'activité économique. Il représente une part croissante des crédits mis en oeuvre. Ainsi pour 1999, 176 MF de FSE sont notifiés pour financer des postes d'insertion dans les entreprises d'insertion. Ces postes sont déjà gagés au niveau national, et aucun autre appel au FSE ne peut donc être prévu au titre des postes aidés dans les entreprises d'insertion.

Par ailleurs, il a été convenu que certains réseaux d'ETTI puissent inscrire les aides aux postes d'accompagnement de leurs ETTI en contrepartie de crédits FSE pour le financement de leur développement.

Enfin, parce qu'ils bénéficient d'enveloppes du FSE au titre de l'insertion par l'activité économique, dans le cadre des PDI, les Conseils Généraux intègrent fréquemment des crédits FSE dans les subventions versées aux structures du type chantier d'insertion ou régies de quartier.

Il importe donc de faire preuve de vigilance dans les demandes de FSE qui pourraient provenir des différentes structures d'insertion par l'activité économique, afin d'éviter les doubles financements pour une même action.

D'autres financements publics peuvent provenir des collectivités locales. Les décrets d'application relatifs aux EI, ETTI et AI prévoient que ces aides sont mentionnées, à titre indicatif, dans la convention avec l'État, pour assurer une meilleure information des acteurs réunis au sein du CDIAE et une plus grande transparence.

En aucun cas cette mention ne peut avoir pour conséquence de modifier les modalités d'intervention de l'État, telles que définies par les textes législatifs et réglementaires.

IV Le conventionnement des structures

IV-1 Les conventions avec les différents types de structures

- Les entreprises d'insertion et entreprises de travail temporaire d'insertion

Cette procédure de conventionnement est déjà en vigueur pour les entreprises d'insertion et entreprises de travail temporaire d'insertion. Les aides aux entreprises d'insertion sont désormais accordées sur une ligne unique de crédits gérée par les DDTEFP, responsables de l'instruction des dossiers de conventionnement, en liaison étroite avec la DDASS. Il n'y a donc plus à compter de 1999 de double conventionnement avec les DDTEFP d'une part et avec les DDASS d'autre part.

Les conventions peuvent être annuelles ou pluriannuelles. Dans ce dernier cas, les stipulations financières font l'objet d'avenants financiers annuels.

- les associations intermédiaires

La procédure de conventionnement est désormais étendue aux associations intermédiaires, pour lesquelles elle se substitue à l'agrément annuel antérieur.

Ce conventionnement doit en tout état de cause intervenir avant le 1er juillet 1999, date à laquelle les dispositions relatives aux mises à disposition en entreprise entreront en vigueur. Tant que les CDIAE ne sont pas installés, et au plus tard jusqu'au 30 juin, les AI peuvent continuer à fonctionner sous le régime de leur ancien agrément, dans le cadre d'un avenant à celui-ci.

- les structures exerçant des activités d'utilité sociale

Les associations exerçant des activités d'utilité sociale seront conventionnées selon les modèles joints en annexes n° 21 à 23 après installation définitive du CDIAE. La demande de conventionnement précise la nature de l'activité envisagée, le territoire sur lequel cette activité est mise en oeuvre, la durée de l'action, le nombre de postes de travail envisagés ainsi que les principales caractéristiques des personnes accueillies. Les différents partenariats -dont les cofinancements- avec des collectivités locales doivent également être précisés.

Ainsi les imprimés de conventions pour les contrats CES et CEC comportent en haut à droite la mention "employeur conventionné L.322-4-16" qui ne vise que les structures relevant du secteur développant des activités d'utilité sociale, et doit être obligatoirement renseignée.

Des instructions concernant les conditions de conventionnement des personnes morales de droit public ou de droit privé à but non lucratif développant des activités d'utilité sociale et produisant des biens et services en vue de leur commercialisation (IV de l'article L.322-4-16) vous seront adressées ultérieurement.

D'ores et déjà, les DDTEFP recensent les structures qui répondent à ce double mode d'intervention. Dans l'attente des instructions ultérieures, les procédures en vigueur dans le département jusqu'à ce jour ne sont pas modifiées.

IV- 2 Rôle des institutions

La **DDTEFP** instruit la demande de convention. Elle est responsable du suivi de celle-ci.

La DDASS reste pleinement associée à la mise en oeuvre de l'insertion par l'activité économique. Il appartient donc à la **DDTEFP** de définir avec la DDASS, dans la continuité des collaborations déjà existantes, les modalités de recueil systématique de son avis sur la base d'éléments relatifs à la qualité des projets. Ce travail en étroite partenariat doit être mis en oeuvre à l'occasion des procédures de conventionnement de l'ensemble des structures du champ.

De même, la DDASS apportera son appui aux agences locales pour l'emploi à l'occasion des conventions de coopération mises en place au niveau local avec les opérateurs (cf. fiche n°1).

Bien que la loi ne rende ces conventions de coopération obligatoires que pour les associations intermédiaires qui effectuent des opérations de mises à disposition en entreprise, il importe d'en favoriser la mise en place pour l'ensemble des structures d'insertion par l'activité économique. Une telle démarche concourt en effet à l'efficacité du dispositif de suivi et d'accompagnement des personnes en insertion.

L'**ANPE** a la responsabilité du diagnostic des personnes susceptibles d'être embauchées dans les structures d'insertion par l'activité économique et de leur agrément.

Il convient donc, dans le cadre du service public de l'emploi, élargi aux services de la DDASS, de prévoir des modalités de concertation permettant des échanges d'information et la définition d'une stratégie commune afin que les conventions se déroulent dans les meilleures conditions au profit des personnes en grande difficulté.

Les conventions devront désormais faire systématiquement l'objet d'un avis du **conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE)**

L'ensemble des acteurs locaux étant réunis au sein d'une même instance, la réflexion commune sur l'équilibre économique des projets et leur

intégration dans le tissu économique local, la cohérence des interventions publiques en faveur de l'insertion professionnelle et sociale des personnes en difficulté, le recours aux différents outils de la politique de l'emploi devraient permettre aux différentes initiatives de se développer avec une plus grande efficacité.

Le CDIAE donne son avis sur les demandes de conventionnement émises par les structures relevant du secteur de l'insertion par l'activité économique, définies au I-2 ci-dessus.

Cet avis est formulé systématiquement à l'occasion de la première demande de conventionnement annuel ou pluriannuel, ainsi que de chaque demande de renouvellement.

Quand la convention est pluriannuelle -pour une durée maximale de trois ans-, l'avis du CDIAE n'est pas requis pour la signature des avenants annuels portant stipulations financières. Une procédure simplifiée d'information de l'instance est suffisante.

IV-3 période transitoire

- demandes formulées par des structures nouvelles en vue d'un premier conventionnement : L'examen de ces dossiers (EI, ETTI, associations du type régies de quartier, associations supports de chantiers d'insertion ou de chantiers écoles...) sera effectué à partir de la mise en place du CDIAE.

Il en est de même pour le conventionnement des associations intermédiaires qui jusqu'au 30 juin 1999 sont autorisées à poursuivre leur activité dans les conditions définies par la décision d'agrément antérieure, et sous condition d'avenant de prolongation de cet agrément.

- renouvellement des conventions des entreprises d'insertion et des entreprises de travail temporaire d'insertion : l'instruction de ces dossiers est possible depuis la parution au J.O du 19 février 1999 des décrets n° 99-107 et 99-108 et au J. O du 26 mars 1999 des arrêtés correspondants, fixant les montants et les modalités des aides. Les DDTEFP traiteront en priorité les conventions et avenants qui auraient dû intervenir au cours des mois de janvier et février 1999, et qu'ils ont mis en attente conformément aux instructions du 12 janvier dernier, en veillant à appliquer les nouvelles conditions financières à compter du 1er janvier 1999.

V Procédure d'agrément des personnes par l'ANPE

À compter du 1er janvier 1999, les aides et exonérations dont peuvent bénéficier les EI et les ETTI sont subordonnées à l'agrément par l'ANPE des personnes qu'elles embauchent. A partir du 1er juillet 1999, les associations intermédiaires devront embaucher des personnes agréées si elles les affectent à des missions en entreprises pour plus de 16 heures. En tout état de cause, elles ne pourront intervenir en entreprise qu'après la signature d'une convention de coopération avec l'Agence.

Les embauches par les structures relevant du secteur développant des activités d'utilité sociale sont également soumises à cette condition d'agrément. En conséquence, afin que le DDTEFP puisse procéder à la convention relative au CES ou au CEC, l'équipe de l'agence locale pour l'emploi chargée de l'agrément des personnes lui transmet une copie de l'agrément -ou de l'extension d'agrément- lorsque celui-ci intervient au bénéfice d'une telle structure.

L'agrément matérialise une coopération qui répond à quatre objectifs :

- s'assurer que les bénéficiaires sont bien ceux pour qui l'insertion par l'activité économique représente une condition nécessaire de l'accès ultérieur au marché du travail,
- mobiliser l'accès à un emploi dans le secteur de l'insertion par l'activité économique comme proposition éventuelle dans le cadre du service personnalisé pour un nouveau départ vers l'emploi, quand cette orientation est pertinente pour le demandeur d'emploi,
- faciliter le passage d'une structure à une autre dans le cadre d'un parcours d'insertion.
- réussir l'accès à l'emploi à l'issue de la période d'insertion.

L'agrément, délivré **préalablement à la première embauche**, sur la base du diagnostic individuel, ouvre une période de 24 mois au cours de laquelle il sera valable pour tout nouveau contrat de travail conclu avec le même employeur (cas des ETTI en particulier), ou pourra être étendu, pour la poursuite du parcours d'insertion, auprès d'un nouvel employeur du secteur de l'insertion par l'activité économique qui en fera la demande expresse à l'agence locale pour l'emploi (cf. fiche n° 1).

Ainsi le parcours peut-il se construire avec un seul ou plusieurs employeurs, qui bénéficieront des aides et exonérations afférentes aux contrats spécifiques auxquels ils peuvent prétendre en fonction de leur convention, quelle que soit la durée du contrat et le temps restant à courir jusqu'à la fin de la période ouverte par l'agrément initial.

L'ANPE met en place au niveau territorial le plus adapté une équipe professionnelle, qui a l'exclusivité du traitement des offres et de la préparation de l'agrément. Cette équipe est l'interlocuteur des employeurs. Elle assure avec eux le travail de suivi afin de conduire le bénéficiaire vers l'emploi dans les conditions ordinaires du marché. Elle organise la coopération avec les différents acteurs du secteur, en particulier pour que les personnes en grande difficulté non inscrites à l'Agence soient prises en considération.

La décision d'orienter les personnes vers les structures repose sur le diagnostic opéré sous la responsabilité de cette équipe de l'ANPE. La décision peut intégrer des critères administratifs traditionnels, tels que ceux habituellement retenus pour l'accès aux CES et CEC. Toutefois, l'insertion par l'activité économique s'adresse aux personnes qui, au-delà de ces situations spécifiques, cumulent des difficultés sociales et professionnelles en raison de leur âge, de leur état de santé, de la précarité de leur situation matérielle...

Cette procédure s'inscrit dans la logique d'appréciation individualisée des situations et des besoins des personnes déjà développée dans le cadre de la circulaire DGEFP 98/44 du 16 décembre 1998 relative aux contrats emploi-solidarité et contrats emploi-consolidés.

La fiche 1 en annexe précise les modalités de mise en oeuvre de l'orientation des personnes par l'ANPE.

VI Le dispositif institutionnel et d'appui : CDIAE et FDI

VI-1 Le CDIAE

Le fonctionnement et le rôle du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE) ont été définis par l'instruction du 12 janvier 1999. Ils sont précisés dans la fiche 2.

Le pilotage global de l'insertion par l'activité économique, sous la responsabilité du représentant de l'État dans le département, doit permettre une meilleure coordination. A cette fin, le CDIAE se voit conférer une véritable mission de pilotage des interventions publiques en matière de développement d'activités visant à l'insertion professionnelle.

Ce pilotage est destiné à assurer la cohérence des interventions financières publiques ainsi que des actions entreprises en faveur de l'insertion professionnelle, aussi bien dans le secteur de l'insertion par l'activité économique que dans celui du développement de l'activité dans le secteur non marchand qui comprend une palette d'interventions publiques plus vaste.

À titre exceptionnel, jusqu'à la mise en place du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique, le renouvellement des conventions antérieures sera effectué selon les procédures de consultations locales pratiquées antérieurement.

Des instructions vous seront transmises prochainement sur le fonctionnement et les modalités d'utilisation du fonds départemental pour l'insertion.

Avec l'ensemble de ces mesures, la loi de lutte contre les exclusions permet de donner une nouvelle dimension à l'insertion par l'activité économique. Ce secteur dispose dorénavant de bases juridiques claires, qui lui permettent de trouver naturellement sa place parmi les dispositifs d'insertion, mais aussi au sein de l'activité économique générale. Le rôle des différents acteurs a été clarifié, en ce qui concerne les structures d'insertion elles-mêmes, mais aussi pour l'ensemble des partenaires administratifs. Les moyens sont accrus, avec des règles de versement simplifiées.

L'agrément par l'ANPE fera bénéficier des possibilités d'insertion ceux qui en ont le plus besoin. L'implication de tous les acteurs, au sein du CDIAE, permettra de concilier la logique économique d'ensemble avec les particularités de ce secteur, et d'en assurer un développement local harmonieux.

L'État s'est engagé à favoriser la croissance et la professionnalisation de l'insertion par l'activité économique, avec pour objectif son doublement en trois ans. Les moyens sont en place.

Je compte sur votre engagement pour promouvoir cette croissance et accompagner les mutations nécessaires, avec le souci de permettre la pérennisation et l'adaptation des structures existantes. L'enjeu est essentiel, pour les acteurs de l'insertion par l'activité économique, mais surtout pour tous nos concitoyens en situation d'exclusion sociale ou professionnelle, pour lesquels cette forme d'économie solidaire constitue souvent le premier pas vers une insertion durable.

Le contrôleur financier
Jean-Pierre MORELLE
le 23 mars 1999

La ministre de l'emploi et de la solidarité
Martine AUBRY
le 26 mars 1999

Fiche n° 1

LE RÔLE DE L'ANPE DANS L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE.

La loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998 a prévu qu'à compter du 1er janvier 1999, les personnes embauchées par les structures d'insertion par l'activité économique, à l'exception des associations intermédiaires, doivent avoir été agréées par l'ANPE pour ouvrir droit aux aides et exonérations auxquelles les employeurs peuvent prétendre. Le décret d'application a été publié le 19 février 1999.

L'organisation et la mise en oeuvre de la procédure d'agrément sont de la responsabilité de l'ANPE.

La décision d'agrément est nécessaire dès la parution du décret pour toute embauche, quelle que soit la durée du contrat. A cette fin l'Agence nationale pour l'emploi met en place, au niveau territorial le plus adapté (bassins d'emploi, arrondissements, communes...) des équipes opérationnelles pour assurer la mise en oeuvre de cet agrément (voir infra). Les agences locales sont ainsi en mesure d'assurer dès le mois de mars 1999 le fonctionnement de ce nouveau dispositif.

Seules les personnes en cours de contrat de travail au 19/02/1999 dans les structures d'insertion par l'activité économique sont réputées agréées pour la durée de leur contrat de travail.

À partir du 20 février 1999 et jusqu'au 19 mai 1999 au plus tard, (période transitoire de 3 mois prévue par l'article 4 du décret n° 99-106 du 18 février 1999 pour faciliter la mise en place des procédures liées au dispositif), si l'Agence n'est pas localement en capacité d'organiser le diagnostic, **l'agrément est réputé acquis, à défaut de réponse de l'agence locale dans un délai de 5 jours ouvrés** après la réception de la demande de l'employeur prévoyant l'embauche d'une personne nommément désignée pour une offre identifiée. Donc, **contrairement à ce qui a été indiqué dans l'instruction du 12 janvier 1999**, les personnes en contrat de travail pour une durée inférieure à quatre mois avant le 30 avril 1999 ne sont pas dispensées de cet agrément.

Les associations intermédiaires gardent leur régime propre d'exonération (dans la limite de 750 heures par période de douze mois). Cependant, à partir du 1er juillet 1999, elles devront embaucher des personnes agréées si elles les affectent à des missions en entreprise pour plus de 16 heures. En tout état de cause, elles ne pourront intervenir en entreprise qu'après la signature d'une convention de coopération avec l'Agence. Bien que les dispositions relatives aux conditions de ces mises à disposition ne prennent effet qu'au 1er juillet 1999, il convient d'inciter les associations intermédiaires à anticiper ce changement de procédure.

Les embauches effectuées par les structures pour lesquelles n'existait pas de conventionnement spécifique en tant que structure d'insertion par l'activité économique (chantiers d'insertion par exemple) seront soumises à l'agrément par l'ANPE à partir de l'installation des conseils départementaux de l'insertion par l'activité économique. En effet, l'avis de ce dernier conditionne les nouvelles procédures de conventionnement.

Dès lors, quelle que soit la forme de la structure d'insertion par l'activité économique conventionnée par le Préfet, celle-ci ne peut bénéficier des aides au poste (EI), des aides à l'accompagnement des salariés en contrat de travail temporaire (ETTI), des contrats aidés du secteur non marchand -CES et CEC- (structures d'insertion par l'activité économique intervenant dans le cadre d'activités présentant un caractère d'utilité sociale), que si les personnes recrutées sur les postes prévus par la convention avec l'État sont titulaires de l'agrément de l'ANPE.

I- IDENTIFICATION DES PUBLICS

I-1. La définition des publics prioritaires

L'article 11 de la loi de lutte contre les exclusions ne vise pas spécifiquement certains publics administrativement définis. Il précise seulement que "l'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à **des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières** de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle."

Il s'agit d'orienter vers les structures conventionnées les personnes pour lesquelles l'accès à l'emploi ne paraît pas envisageable dans les conditions ordinaires du marché du travail, et qui nécessitent un accompagnement renforcé en vue d'accéder ultérieurement à l'emploi ordinaire.

Cette orientation repose sur le diagnostic opéré sous la responsabilité de l'ANPE. **Ce diagnostic n'est pas réservé aux seules personnes inscrites à l'ANPE.** Il peut intégrer des critères administratifs traditionnels, tels que ceux habituellement retenus pour l'accès aux CES et CEC. Toutefois, l'insertion par l'activité économique s'adresse aux personnes qui, au-delà de ces situations spécifiques, cumulent des difficultés sociales et professionnelles en raison de leur âge, de leur comportement, de leur état de santé, de la précarité de leur situation matérielle.

I-2. Le diagnostic sur la situation sociale et professionnelle de la personne.

Si l'agrément relève de la seule responsabilité de l'ANPE, différents acteurs peuvent contribuer en amont au diagnostic.

1- Acteurs sociaux : travailleurs sociaux, CCAS, chargés de mission RMI... pour tous les aspects relatifs à la situation globale de la personne, dès lors que ces services ont connaissance des difficultés qu'elle rencontre. Les éléments du diagnostic sont transmis à l'équipe professionnelle

de l'Agence locale pour l'emploi selon des modalités à définir localement.

Ces acteurs sociaux qui avaient souvent l'habitude d'adresser directement la personne à une structure d'insertion qu'ils connaissaient devront, désormais, à l'occasion du repérage d'une offre d'emploi (ces offres seront disponibles sous l'intitulé "contrat d'insertion éco" ou "CES-CEC insertion éco" affichées dans les agences du bassin d'emploi, diffusées sur le 36-14 ANPE, ainsi que sur le service Internet de l'ANPE), adresser celle-ci à l'équipe professionnelle de l'ANPE qui complètera le diagnostic, procédera le cas échéant à la mise en relation avant de procéder à l'agrément ; celui-ci ne sera délivré que si l'embauche se conclut.

L'équipe professionnelle de l'ANPE chargée de l'insertion par l'activité économique aura à gérer ce "vivier" de candidatures. Cependant, celui-ci devra rester proportionné au volume des offres disponibles de manière à éviter que se constitue une liste d'attente de personnes auxquelles il ne pourrait pas être proposé d'emploi dans des délais rapprochés.

2- Agences locales des bassins d'emploi, notamment à l'occasion des entretiens du service personnalisé pour un nouveau départ vers l'emploi.

3- Partenaires de l'agence ayant une délégation de service les habilitant à traiter les offres (Missions locales, PAIO). Il peut également s'agir d'un PLIE qui, dès lors qu'il comporte une équipe opérationnelle spécifique et assure une activité de placement, doit normalement avoir passé avec l'ANPE une convention de partenariat comportant une délégation de service.

En aucun cas, des structures employeurs de l'insertion par l'activité économique ne peuvent assurer elles-mêmes le diagnostic des personnes qu'elles sont susceptibles d'embaucher par la suite.

Toutefois il est fréquent que ces employeurs accueillent directement des personnes en difficulté. Il leur revient alors de les adresser à l'agence locale pour l'emploi afin que celle-ci procède à l'ensemble du diagnostic qui pourra, le cas échéant, s'appuyer sur des éléments que la structure aura portés à sa connaissance. Cette première instruction par l'ANPE permettra, si la personne intègre effectivement une structure d'insertion par l'activité économique, de délivrer l'agrément sans délai.

II- L'AGRÈMENT

II-1 Les objectifs de l'agrément

L'agrément répond à quatre objectifs :

- adresser aux structures de l'insertion par l'activité économique les personnes pour lesquelles cette étape constitue un préalable indispensable à l'accès ultérieur au marché du travail,
- intégrer pleinement l'insertion par l'activité économique dans la palette des solutions que l'ANPE peut proposer aux demandeurs d'emploi en situation d'exclusion lorsque cette formule apparaît la plus pertinente notamment dans le cadre du service personnalisé pour un nouveau départ vers l'emploi,
- aménager le parcours d'insertion en facilitant le passage d'une structure à une autre,
- faciliter l'accès ultérieur de la personne concernée à un emploi dans les conditions ordinaires du marché du travail.

II-2 la mise en oeuvre de l'agrément

L'agrément est une décision du directeur de l'agence locale, par délégation du directeur général. Il correspond aux trois principes essentiels suivants :

- il est toujours lié à une proposition effective d'embauche,
- il est préalable à l'embauche et dépend des résultats d'un diagnostic individuel portant sur la situation sociale et professionnelle de la personne concernée,
- il désigne l'employeur, lequel doit être conventionné au titre de l'insertion par l'activité économique.

L'agrément est formalisé par un document imprimé, renseigné par l'agence, rédigé en trois originaux -bénéficiaire, employeur, ALE ; en cas d'embauche en CES ou CEC, la DDTEFP est destinataire d'un exemplaire de ce document qui contribue alors à l'instruction de la convention correspondante.

Le principe de mise en relation est le suivant :

1) L'employeur ne connaît pas de candidat : l'agence adresse à la structure employeur un ou plusieurs candidats qui ont bénéficié d'un diagnostic. Toutefois, seule la personne avec laquelle l'employeur prévoit de conclure l'embauche est agréée (si l'embauche n'est pas effective dans le mois qui suit, l'agrément devient caduc).

2) L'employeur connaît des candidats potentiels, qui ne disposent pas déjà d'un agrément en cours : si l'équipe professionnelle ne dispose d'aucun élément, elle déclenche les entretiens nécessaires à la réalisation du diagnostic individuel. Si elle dispose des éléments susceptibles de justifier un agrément, elle le réalise.

3) L'employeur embauche une personne déjà agréée auprès d'un autre employeur : dans ce cas, il adresse une demande d'extension, en y joignant une copie de l'imprimé initial d'agrément, à l'ANPE qui dispose alors d'un délai de cinq jours ouvrés pour prendre la décision d'extension ou demander à rencontrer à nouveau le candidat pour prendre sa décision. A défaut de réponse dans ce délai, l'extension de l'agrément est réputée acquise. **Dans ce cas, le document d'extension est néanmoins actualisé, signé par le directeur de l'agence locale compétente, et retourné à l'employeur.**

L'agrément ouvre une période de 24 mois au cours de laquelle il sera valable pour tout nouveau contrat de travail conclu avec le même employeur (cas des ETTI en particulier) ou pourra être étendu, pour la poursuite du parcours d'insertion, à un nouvel employeur du secteur de l'insertion par l'activité économique, dans les conditions visées à l'alinéa précédent.

Un contrat conclu avant la fin de la période de 24 mois ouvre droit, pour l'employeur considéré, aux exonérations et aides propres aux conventions qui lient l'employeur et l'État et ce pour toute sa durée, même si celle-ci dépasse la période d'agrément.

Le parcours peut ainsi se construire avec un ou plusieurs employeurs, qui bénéficieront des aides et exonérations afférentes aux contrats spécifiques auxquels ils peuvent prétendre en fonction de leur convention, quelle que soit la durée du contrat dès lors que celui-ci sera signé pendant la période ouverte par l'agrément initial.

III- L'ACTION DE L'ANPE

III-1 L'organisation du réseau de l'ANPE

Au niveau territorial le plus adapté, **une équipe professionnelle** chargée du traitement des offres et de la préparation de l'agrément est mise en place. Cette équipe assure le travail de suivi avec les employeurs. Elle organise la coopération avec les différents acteurs tels que :

- la DDTEFP (dont le représentant pourra être le coordonnateur emploi-formation),
- les prescripteurs sociaux,
- les employeurs de l'insertion par l'activité économique,
- les partenaires bénéficiant d'une délégation de service (cf. point II.2) qui participent au diagnostic individuel, social et professionnel.

Cette coopération vise en particulier à permettre que soient prises en considération des personnes en grande difficulté non inscrites à l'Agence. L'organisation de cette équipe, déterminée par l'ANPE en fonction de la configuration territoriale et du volume d'offres à traiter, peut, selon les cas, être constituée par :

- un binôme d'agents,
- une équipe professionnelle qui pourra prendre ce secteur en charge parallèlement à d'autres secteurs d'intervention,
- une équipe professionnelle exclusivement consacrée à ce champ d'intervention.

Les directeurs régionaux de l'ANPE informent les différents acteurs (CDIAE, DDTEFP, DDASS, employeurs du secteur, prescripteurs sociaux) de l'organisation retenue.

L'équipe définit ses circuits opérationnels, examine et analyse les difficultés apparues pour tel ou tel acteur et autant que possible les résout.

Elle s'assure que les besoins des personnes non inscrites à l'agence sont pris en charge.

Après un premier temps de mise en place, une analyse des "bonnes pratiques" locales à conduire au dernier trimestre de l'année 1999, devrait permettre de formuler des préconisations générales sur les méthodes et outils de concertation et de coopération locale.

III-2 Les conventions de coopération entre les structures d'insertion et l'Agence nationale pour l'emploi

Les nouvelles dispositions de la loi et des décrets visent à mobiliser tous les acteurs (SPE, services sociaux, structures employeurs de l'insertion par l'activité économique) en faveur de l'insertion du bénéficiaire, dans le cadre d'un parcours accompagné.

C'est pourquoi, au-delà de l'obligation légale qui s'impose aux seules associations intermédiaires souhaitant effectuer des mises à disposition en entreprise, il est nécessaire que l'ANPE puisse organiser la mobilisation commune des acteurs en signant chaque fois que possible des conventions de coopération avec les organismes.

Les conventions de coopération ont essentiellement pour objet de définir les rôles respectifs de chacun des acteurs : conditions de mise en relation, suivi en interne du salarié par la structure qui informe l'ANPE de toute évolution de sa situation susceptible de justifier son intervention, prestations de services spécifiques offertes par l'Agence, mise en place d'engagements réciproques...

Ces conventions sont négociées localement entre l'ANPE et les différentes catégories de structures, en liaison avec la DDASS qui dispose d'une expérience en matière d'accompagnement et de suivi des publics qu'elle est fréquemment amenée à connaître par ailleurs.

Une copie de la convention de coopération est transmise à la DDTEFP par l'agence signataire.

L'architecture de ces conventions est en cours d'élaboration et sera prochainement fournie au réseau de l'ANPE.

III - 3 Les engagements réciproques

Lorsque la structure d'insertion convient avec l'interlocuteur de l'agence que la personne est en capacité d'accéder au marché du travail, la coopération entre l'ANPE et les structures est marquée par la signature d'engagements réciproques entre la personne embauchée, l'employeur et l'agence locale ainsi que le référent social éventuel. Ces engagements expriment la volonté des parties signataires d'œuvrer pour l'accès rapide de la personne à l'emploi.

Annexe n° 2

LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE (CDIAE)

Le conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE) se substitue au CDIE. La loi définit ses missions en lui conférant un rôle d'animation et de proposition d'actions en faveur du développement de l'activité et de l'insertion professionnelle.

L'instauration de ce conseil doit intervenir dès le début de l'année 1999 afin de permettre la mise en oeuvre des nouvelles procédures de conventionnement des structures de l'insertion par l'activité économique.

Toutefois, des dispositions transitoires sont prévues jusqu'au 30 juin 1999 :

- les structures déjà conventionnées en 1998 (entreprise d'insertion, entreprise de travail temporaire d'insertion) pourront, jusqu'à cette date, voir leur convention renouvelée selon les anciennes procédures -c'est à dire sans consultation- si le conseil n'est pas encore installé. Le CDIAE sera informé de ces conventions lors de sa première réunion. Il en est de même pour la signature des avenants.

- les associations intermédiaires agréées pourront, exceptionnellement, poursuivre jusqu'à cette date leur activité dans les conditions en vigueur lors de cet agrément. Un avenant spécifique en stipulera alors les conditions.

- les nouvelles structures susceptibles d'accéder au conventionnement au titre de l'insertion par l'activité économique (chantiers, régies de quartier...) n'entreront dans le nouveau dispositif qu'à compter de l'installation des CDIAE. Jusqu'à cette date, leur accès aux mesures pourra être maintenu dans les conditions antérieures. S'agissant des nouveaux projets de création d'EI ou d'ETTI, ils ne pourront être mis en oeuvre qu'après avis du CDIAE. La procédure d'instruction de ces dossiers est donc subordonnée à leur mise en place.

Il importe enfin de procéder à une large information de toutes les structures d'insertion sociale et professionnelle de votre département, notamment sur l'impossibilité, pour celles qui relèvent du secteur concurrentiel (entreprises d'insertion, entreprises de travail temporaire d'insertion, associations intermédiaires), de bénéficier de contrats aidés CES et CEC (cf. circulaire n° 98/44 du 16 décembre 1998).

I - LA COMPOSITION DU CDIAE

Le décret précise la composition du conseil en cinq collèges de cinq membres représentant respectivement l'État, les collectivités territoriales, les organisations professionnelles ou interprofessionnelles, les organisations syndicales de salariés représentatives, ainsi que les personnalités qualifiées.

Ainsi le CDIAE se démarque-t-il désormais très nettement du "comité ACCRE" visé à l'article R. 351-44-1 du code du travail, dont le CDIE était directement issu. A cet égard, vous noterez que ne sont plus membres du conseil les chambres consulaires ni la Banque de France.

Si toutefois leur participation vous paraît nécessaire au bon fonctionnement de l'instance vous pourrez les associer aux travaux de cette

dernière en application de l'article 3 du décret 99-105 du 18 février 1999, qui prévoit que le CDIAE peut, sur proposition de son président, associer à ses travaux toute personne susceptible d'y apporter une contribution utile.

- Le collège de l'État est composé systématiquement du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, qui assurera le secrétariat du conseil, du directeur départemental des affaires sanitaires et sociales et du trésorier payeur général. En outre, il est proposé que le préfet choisisse deux représentants parmi les différents directeurs de services déconcentrés dans le département (équipement, service de la protection judiciaire de la jeunesse, agriculture) en fonction de la situation spécifique du département en matière de politiques d'insertion des publics en difficulté. Ainsi, dans les départements fortement urbanisés dans lesquels se développe une politique active de la ville, le DDE sera prioritairement sollicité.

- Le collège des élus représentant les collectivités locales est composé d'un membre du Conseil général, d'un membre du Conseil régional et de trois conseillers municipaux de communes du département.

Les élus des deux premières catégories sont nommés sur proposition de leur président.

S'agissant des conseillers municipaux, les associations représentatives des maires dans le département doivent être sollicitées pour que, par accord entre elles, les noms de trois élus puissent être également proposés. Dans le cadre de la politique de la ville, il est souhaitable que figure parmi ces élus un représentant d'une commune dans laquelle un contrat de ville a été conclu.

- Les personnes qualifiées sont désignées par le préfet en raison de leur expérience dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle. Sauf circonstances locales particulières, il convient que ces personnes représentent les associations qualifiées en matière d'insertion par l'activité économique et assurent la représentation des principaux réseaux (CNLRQ, acteurs de chantiers école ou représentants du CNLAPS (1), CNEI, COORACE, FNARS...). Sur la base des informations à leur disposition dans le cadre des procédures de conventionnement, le DDTEFP et le DDASS pourront à cet égard faire toute proposition utile pour que les personnes les plus représentatives des structures d'insertion par l'activité économique dans le département soient désignées.

Toutefois, s'il vous apparaît nécessaire de faire participer aux travaux du conseil d'autres acteurs particulièrement impliqués, vous pourrez utilement recourir aux possibilités offertes par l'article 3 du décret, et inviter ces derniers à apporter leur concours aux travaux du conseil. Il convient de souligner l'intérêt particulier de la présence d'un représentant de l'Agence nationale pour l'emploi. Il peut en être ainsi également des représentants de comités de bassin d'emploi, de directeurs de PLIE, de représentants de groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ),...

(1) comité national de liaison des régies de quartier (CNLRQ) et comité national de liaison des associations de prévention spécialisée (CNLAPS).

- Les représentants d'organisations professionnelles et interprofessionnelles intervenant dans le champ des activités exercées par les structures d'insertion par l'activité économique, seront désignés respectivement par le MEDEF, la CGPME, la FNSEA, l'UPA et l'UNAPL. Cette composition permet de voir désignées des personnes qui correspondent aux principaux secteurs d'activité des structures d'insertion par l'économique du département. A ce titre, il convient notamment d'appeler l'attention du MEDEF sur l'intérêt que revêt, au regard de l'activité des AI et des ETTI, la représentation du secteur du travail temporaire (jusqu'à présent représenté au sein des CDIE).

- Les représentants des organisations syndicales représentatives des salariés sont désignés respectivement par la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC.

Les membres du CDIAE sont nommés par arrêté du préfet pour une durée de trois ans et se réunissent sur convocation du préfet au moins deux fois par an. L'arrêté de nomination peut prévoir un suppléant pour chaque membre nommé.

Lorsqu'une personne perd la qualité au titre de laquelle elle a été nommée, elle perd également sa qualité de membre du CDIAE. A défaut de suppléant, le préfet procède alors à son remplacement dans les conditions précédemment définies.

II- ORGANISATION DU CONSEIL

Pour faciliter l'activité du CDIAE, notamment pour l'examen des demandes de conventionnement, une commission permanente est instituée. Elle comprend, outre le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales, au plus deux membres de chacun des autres collèges, soit au total 10 personnes, auxquelles s'ajoute le trésorier payeur général pour l'examen des questions financières. Il serait souhaitable que soit désigné au moins un représentant des associations qualifiées en matière d'insertion par l'activité économique.

Le recours à cette commission n'est pas une obligation. Toutefois, elle permet d'alléger la charge de travail liée à l'instruction des dossiers, en réunissant autour du DDTEFP les autres services déconcentrés concernés ainsi que des représentants des autres collèges.

Le secrétariat est assuré par le DDTEFP qui prépare les séances de l'instance plénière comme celles de la commission permanente. Il veillera à informer le délégué régional au commerce et à l'artisanat des travaux de l'instance.

III - LES ATTRIBUTIONS DU CDIAE

Les attributions du CDIAE sont définies par la loi. Elles comportent deux blocs spécifiques :

a) un rôle de pilotage des actions en faveur de l'insertion au niveau départemental

- la définition des besoins et l'inventaire des ressources

La loi précise que le CDIAE a pour mission de :

- * déterminer la nature des actions à mener aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain, en vue de promouvoir les actions d'insertion par l'activité économique,
- * élaborer un plan départemental pluriannuel pour l'insertion et l'emploi en veillant à sa cohérence avec les autres dispositifs de coordination et notamment les plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi et les programmes départementaux d'insertion.

L'article 6 du décret précise que le plan pluriannuel "détermine les besoins et fait l'inventaire des ressources du département en matière d'insertion et d'emploi". Il définit les actions concertées à mettre en oeuvre afin de développer des activités, notamment celles qui présentent un caractère d'utilité sociale, pour répondre aux besoins en matière d'emploi des personnes visées au I de l'article L.322-4-16 du code du travail.

Le CDIAE se voit conférer un rôle de pilotage des actions développées dans le département en matière d'activités présentant un caractère d'utilité sociale afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en difficulté.

Cette démarche, facilitée par la participation au Conseil des représentants de l'État, des élus, des partenaires sociaux et des personnalités qualifiées notamment du milieu associatif, trouve tout son sens dans le cadre du développement des activités présentant un caractère d'utilité sociale, qui peuvent être mises en oeuvre par le moyen d'outils aussi divers que les contrats aidés du secteur non marchand, les structures d'insertion par l'activité économique ou le programme "Nouveaux services - emplois jeunes".

- le diagnostic par bassin d'emploi doit être privilégié

La démarche de diagnostic partagé poursuivie dans le cadre des plans locaux mis en oeuvre avec la politique de déconcentration et de globalisation des aides à l'emploi, généralisée en 1998, constitue un outil solide pour l'élaboration du plan départemental pluriannuel pour l'insertion et l'emploi.

Il importe de conserver une définition unique de l'entité géographique retenue pour la définition des besoins et le recensement des ressources en matière d'activité en faveur de l'insertion des personnes en grande difficulté, quel que puisse être par ailleurs le cadre géographique retenu pour les contrats de ville, d'agglomération ou de pays.

- l'articulation avec les autres démarches contractuelles

Il importe de veiller à la bonne articulation du plan pluriannuel avec les autres démarches contractuelles (contrat de plan État-Région, contrats de ville, programmes départementaux d'insertion, plans départementaux pour l'insertion des travailleurs handicapés...). Compte tenu de la diversité des acteurs et des calendriers propres à la conclusion des plans et programmes ci-dessus évoqués, le CDIAE n'a pas pour but de produire un document de programmation supplémentaire qui en outre risquerait de se substituer ou se superposer aux programmes validés dans le cadre de la globalisation, et provoquerait des confusions préjudiciables à l'efficacité de l'action publique.

Il lui revient en revanche de définir les actions concertées à mettre en oeuvre. Cette définition peut ainsi prendre la forme d'un document de synthèse argumenté, prenant en compte l'ensemble des actions mises en oeuvre afin de développer l'activité et l'insertion. Il s'agit donc de mettre en exergue les points de convergence entre ces différents plans et de faciliter leur réalisation. Il doit également permettre de combler les lacunes de ces plans et proposer des solutions.

Afin de faciliter ce rôle de pilotage des actions au niveau départemental, reposant sur un diagnostic des besoins et ressources et sur la nécessaire articulation des actions mises en oeuvre, le préfet informe le CDIAE des projets de mise en oeuvre de nouveaux plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE).

b) un rôle consultatif auprès du préfet pour le conventionnement des structures et le recours au Fonds départemental pour l'insertion

La loi confère au CDIAE des fonctions consultatives traditionnelles, dont certaines étaient déjà dévolues au CDIE précédent, qui peuvent être assurées par la commission permanente (cf. II supra) afin d'alléger et d'accélérer les procédures de consultation sur les dossiers. Il doit ainsi:

* assister le représentant de l'État dans le département dans la préparation et la mise en oeuvre des conventions mentionnées à l'article L.322-4-16. Le CDIAE est ensuite tenu informé des conventions signées,

* donner un avis sur les demandes d'accès des structures d'insertion par l'activité économique aux fonds de garantie institués à leur intention et auxquels l'État participe,

* assister le représentant de l'État dans le département dans la gestion du fonds pour l'insertion, établir une évaluation annuelle de sa mise en oeuvre et assurer la coordination avec les autres actions d'insertion.

Fiche n° 3

RELATIVE AUX ENTREPRISES D'INSERTION

Depuis plusieurs années, les entreprises d'insertion (EI) ont pris une place importante dans la lutte contre les exclusions en insérant ou réinsérant les personnes qui n'avaient pas acquis ou avaient perdu les compétences indispensables à la tenue d'un poste de travail. Elles offrent, dans une démarche à la fois collective et individuelle, les outils et les méthodes pour l'élaboration d'un projet professionnel et l'acquisition d'expériences et de connaissances déterminantes dans l'accès ultérieur au marché du travail. L'originalité de ces structures réside dans cette dynamique d'accompagnement social étroitement lié à l'activité économique.

Ces entreprises ont souvent créé des emplois dans des secteurs d'activité émergents tels que la gestion et le recyclage des déchets, l'environnement, les emplois de service, et ont ainsi prospecté de nouveaux marchés et participé au développement de l'économie générale. Les textes applicables aux EI ont été modifiés sur trois points importants :

1) Le recrutement des personnes sans emploi pour occuper les postes aidés est subordonné à l'agrément préalable de ces personnes par l'ANPE.

2) Les DDTEFP sont responsables de l'instruction des dossiers de conventionnement. Dans une perspective de simplification des procédures, elles gèrent sur une ligne de crédits unique, à partir de janvier 1999, l'intégralité de l'aide au poste des entreprises d'insertion, y compris le financement de l'accompagnement.

Les DDASS apportent leur expertise sociale sur la définition des publics à prendre en charge, sur la qualité du projet social des structures et sur les modalités d'accompagnement qu'elles mettent en oeuvre. Elles doivent être pleinement associées à l'instruction des dossiers; leur avis devra donc être systématiquement recueilli avant tout conventionnement.

3) L'aide au poste est portée à 50 000 Francs par an, en trois versements : 60% après la signature de la convention, 20% six mois après le début d'exécution de la convention, et 20% à l'issue de la convention. Les exonérations de charges patronales de sécurité sociale sont totales dans la limite du SMIC et s'appliquent à tous les salariés, y compris à ceux qui ont été embauchés avant le 1er janvier 1999. Par ailleurs les conventions annuelles ou pluriannuelles et leurs renouvellements sont soumis pour avis au CDIAE.

I - L'ENTREPRISE D'INSERTION

L'entreprise d'insertion se situe dans l'économie marchande. Comme toute entreprise, elle produit des biens et des services destinés au marché et ses ressources proviennent essentiellement de ses ventes. Les aides de l'État viennent compenser l'effort spécifique qu'elle consent pour l'embauche de personnes en difficulté : surcoûts liés à la rotation des personnes en difficulté et à leur faible productivité, coût de leur encadrement et de l'accompagnement social.

Elle embauche, outre des salariés permanents chargés des fonctions techniques et d'encadrement dont la situation n'appelle pas d'intervention particulière, des personnes, jeunes ou adultes, connaissant des échecs répétés et se trouvant en situation précaire.

L'entreprise d'insertion offre aux personnes en difficulté ainsi embauchées la possibilité de bénéficier, pour une période nécessairement limitée, d'une adaptation ou d'une réadaptation à l'activité professionnelle dans un milieu productif, avant d'accéder dans les meilleures conditions possibles au marché de l'emploi. Elle doit pour ce faire présenter toute garantie de viabilité économique.

Elle peut adopter toute forme juridique notamment celle d'une société anonyme, d'une société à responsabilité limitée (coopérative ou non) ou d'une association régie par la loi de 1901.

La qualité d'entreprise d'insertion doit être reconnue notamment sur la base des critères suivants :

- existence d'une personne juridique autonome ;
- viabilité économique de l'entreprise ;
- projet social de l'entreprise.

Les notions de viabilité économique de l'entreprise et de soutien effectif aux personnes en insertion constituent deux exigences essentielles pour la réussite du projet d'insertion qu'il convient de souligner.

I - 1 La viabilité économique

Le soutien financier de l'État ne peut être envisagé, ou maintenu, que pour des entreprises d'insertion répondant de façon satisfaisante aux critères essentiels de viabilité économique que l'on peut définir de la façon suivante :

- l'ampleur, la permanence et la solvabilité du marché pour les biens ou services vendus,
- la correspondance entre les différents produits ou services proposés et leurs marchés,
- la pertinence et le dimensionnement adéquat de l'appareil de production ou de commercialisation,
- la situation financière équilibrée, appréciable à partir des comptes prévisionnels et le cas échéant des bilans et comptes de résultats demandés à l'entreprise.

Lors de l'instruction du dossier, une attention particulière sera apportée à la situation économique de la structure. Pour ce faire, les DDTEFP s'appuieront sur les économistes régionaux des DRTEFP. Le cas échéant, il pourra être conseillé à l'EI de recourir à un audit ou à la consultation d'un conseil, éventuellement financés par le Fonds départemental pour l'insertion.

I - 2 Le projet social

Différentes étapes peuvent être repérées selon les profils et les difficultés des personnes recrutées :

- réentrainement aux rythmes de travail, au respect des horaires, au travail en équipe et au respect des consignes,
- apprentissage professionnel complété en interne ou en externe par des formations, en prise directe avec le métier et les contraintes de l'atelier (formation sur le tas, remise à niveau, formation qualifiante),
- accompagnement social en interne ou avec l'appui d'organismes spécialisés : travail social à l'occasion de la mise au travail (autonomie, pédagogie de la réussite...), approche globale de la personne pour aborder les autres facteurs de l'insertion (logement, santé, dettes, psychologie...).

La réalité du soutien aux personnes en difficulté s'apprécie au regard des critères suivants :

- les modalités de mise au travail des bénéficiaires ; en particulier, les personnes en insertion doivent être salariées de l'entreprise d'insertion et la visite médicale d'embauche doit être systématiquement passée ;
- la nature et l'intérêt des tâches qui sont confiées aux personnes en insertion ;
- la nature et la qualité de l'encadrement et de l'accompagnement social ;
- la présence sur le lieu de travail de salariés permanents et de salariés en difficulté ;
- les modalités d'évaluation du travail d'accompagnement effectué auprès des personnes accueillies ;
- les modalités de coopération avec l'ANPE, notamment dans le cadre de conventions de coopération qui permettront l'organisation de parcours en liaison avec les autres structures d'insertion par l'activité économique et les équipes opérationnelles mises en place par l'ANPE (cf. fiche n°1) ;
- les moyens mis en oeuvre pour faciliter la sortie de l'entreprise d'insertion, notamment les actions pour faciliter l'accès à un emploi stable et durable ou à une formation adaptée au projet professionnel élaboré au sein de l'entreprise d'insertion ;
- la nature des réseaux d'appui social ou associatif auxquels l'entreprise peut faire appel, en tout état de cause, pour aider, les personnes en difficulté dans leurs parcours d'insertion et à leur sortie de l'entreprise.

II - LES MODALITÉS D'EMBAUCHE

Les EI sont des entreprises dont l'activité a spécifiquement pour objet l'insertion des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières. Cette activité implique donc d'une part la conclusion d'un contrat de travail et d'autre part des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement.

Les entreprises d'insertion peuvent recruter des salariés en insertion en recourant à des dispositifs spécifiques :

II - 1 Les recrutements sur les postes faisant l'objet d'une aide financière de l'État.

Les personnes embauchées sur les postes aidés doivent avoir été impérativement agréées par l'ANPE selon la procédure décrite dans la fiche n° 1. À défaut, les organismes de recouvrement de la sécurité sociale pourront, en cas de contrôle, demander le reversement de la totalité des cotisations.

Ces personnes sont employées dans le cadre des contrats à durée déterminée visés à l'article L. 322-4-16-1 nouveau du code du travail, conclus en application de l'article L. 122-2 du même code. Leur durée ne peut excéder vingt quatre mois ; ils peuvent être renouvelés deux fois dans la limite de cette durée.

II - 2 Les recrutements dans le cadre d'autres dispositifs spécifiques d'insertion

Indépendamment des contrats à durée déterminés spécifiquement mis en oeuvre pour les personnes embauchées sur les postes aidés, les EI peuvent également avoir recours à d'autres types de dispositifs, notamment les contrats en alternance et le contrat initiative emploi, en fonction du projet des établissements et des caractéristiques des personnes en difficulté. Dans ces cas, les embauches ne sont pas soumises à l'obligation d'agrément des personnes par l'ANPE et elles n'ouvrent pas droit aux aides spécifiques aux EI.

En aucun cas la conclusion de contrats aidés au titre des articles L.322-4-7 (CES) ou L.322-4-8-1 (CEC) ne peut être accordée aux entreprises d'insertion, y compris celles qui exercent leur activité sous forme associative. En effet, ces entreprises sont conventionnées au titre du II de l'article L.322-4-16 relatif aux personnes morales de droit privé produisant des biens et services en vue de leur commercialisation.

III - LES AIDES DE L'ÉTAT ET DU FONDS SOCIAL EUROPEEN

Il convient de rappeler que le FSE cofinance l'aide au poste des entreprises d'insertion. Ainsi, en 1999, il intervient à hauteur de 176MF sur les 539 MF consacrés à l'insertion par l'activité économique. Les modalités particulières de suivi de ces crédits vous sont rappelées ci dessous au paragraphe V -5.

III - 1 L'aide au poste

L'aide au poste est désormais accordée sur une ligne unique de crédits gérée par la DDTEFP, responsable de l'instruction des dossiers de conventionnement.

Le montant de l'aide au poste est désormais fixé par arrêté. L'arrêté du 23 mars 1999 a porté l'aide de 38 000F en 1998 à 50 000 francs. Elle finance :

- l'encadrement et l'accompagnement social des personnes en insertion,
- la compensation de leur moindre productivité.

Cette aide n'est pas cumulable, pour un même poste, avec les autres mesures d'aide à l'emploi financées par l'État dont peut bénéficier l'entreprise.

III - 2 Les modalités de calcul de l'équivalent temps plein

L'arrêté précité précise que cette aide est proratisée en fonction de la durée annuelle d'occupation du poste. Les modalités de calcul du temps plein combinent deux paramètres :

- la durée collective du travail,
- la durée annuelle d'occupation des postes.

1°) La durée collective du travail

Le calcul du temps plein est effectué sur la base de la durée collective du travail pratiquée dans l'organisme. Ainsi le montant de l'aide au poste se fonde sur :

- a) La durée collective applicable à l'organisme employeur si cette durée est au moins égale à trente-cinq heures par semaine ;
- b) La durée de trente-cinq heures si la durée collective du travail applicable à l'organisme employeur est inférieure à trente-cinq heures par semaine.

2°) Occupation des postes sur l'année

À titre préliminaire, il convient de rappeler que lorsqu'un poste n'a pas été occupé du fait du salarié, notamment pour cause de maladie, il sera tenu compte de l'indemnisation que l'entreprise lui a versée. Ainsi, si le salaire a été maintenu, l'aide au poste le sera également. En outre, afin de prendre en compte les situations spécifiques des personnes mise à l'emploi dans les entreprises d'insertion, dont l'instabilité et le manque de structuration sociale ou psychologique peut avoir des impacts forts sur leur comportement au travail, une marge supplémentaire de 5% pour absentéisme est admise.

Dès lors, le calcul du temps plein annuel est effectué sur la base suivante :

durée collective du travail x 43 semaines travaillées

Les éléments de calcul des 43 semaines travaillées sont les suivants : 52 semaines - 5 semaines de congés payés - 9 jours fériés en moyenne/an = 45,33 semaines. Sur ces 45,33 semaines, est appliquée une réduction de 5% pour absentéisme, soit -2,26 semaines. Le total devient donc 43,07 arrondi à 43 semaines.

À titre d'exemple, si la durée conventionnelle est de 37 heures, un total d'activité de 13524 heures travaillées, hors congés payés et jours fériés, sur l'ensemble des postes de travail correspondra à 8,5 postes de travail aidés.

III - 3 Les exonérations de charges patronales de sécurité sociale (cf. fiche n°6)

Le taux d'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale est porté de 50 à 100 % sur la rémunération des salariés en insertion agréés par l'ANPE, dans la limite du SMIC horaire. Il est applicable pendant la durée du contrat de travail, soit au plus vingt quatre mois. Dans la convention conclue entre l'État et l'entreprise, il est précisé que le nombre de salariés, en équivalent temps plein, pour lequel l'entreprise peut prétendre aux exonérations, est égal au nombre de postes aidés.

III - 4 Autres aides

D'autres aides financières peuvent être également attribuées aux entreprises d'insertion, en provenance d'autres directions du ministère de l'emploi et de la solidarité et d'autres ministères au titre d'actions spécifiques.

Ainsi, l'accompagnement des personnes en difficulté peut s'inscrire dans le cadre d'un projet social qui justifie l'intervention exceptionnelle de la DDASS, notamment pour la prise en charge de publics spécifiques, en articulation avec les opérateurs du secteur sanitaire et social (structures de soins pour toxicomanes ou alcooliques, structures d'urgence).

Enfin, le dispositif d'appui prévu dans le cadre des fonds départementaux pour l'insertion fera l'objet d'instructions qui vous seront transmises prochainement.

III - 5 Le fonds de garantie pour les structures d'insertion par l'économique

Les entreprises d'insertion peuvent également, depuis 1992, avoir recours au Fonds de garantie de l'insertion par l'activité économique (FGIE). Ce fonds géré au niveau national a pour objet de garantir les emprunts contractés pour répondre aux besoins en fonds de roulement et en investissements des structures d'insertion. Des informations complémentaires vous seront données dans la prochaine circulaire relative au fonds départemental pour l'insertion.

IV - LA PROCÉDURE DE CONVENTIONNEMENT

Le développement des entreprises d'insertion et leur viabilité économique et sociale reposent pour partie sur un soutien durable apporté par l'État. Il convient donc que l'attribution des aides se fasse dans la transparence au regard des acteurs politiques économiques et sociaux du département, sur la base d'une convention et d'un dossier d'instruction permettant d'apprécier les caractéristiques générales de l'entreprise, sa viabilité économique et son projet social.

IV - 1 La consultation du CDIAE

Dans le cadre de ses compétences, le CDIAE émet un avis préalable au premier conventionnement d'une entreprise d'insertion par l'État et au renouvellement des conventions. Il vérifie à cette occasion la qualité du projet social de l'entreprise ainsi que les garanties économiques assurant sa viabilité, condition de pérennité de l'action envisagée. Le CDIAE est tenu informé des suites données aux demandes de convention. Il est informé des avenants annuels conclus dans le cadre des conventions pluriannuelles. Il est également informé annuellement du détail non nominatif des trois plus fortes rémunérations des salariés assurant la gestion et l'encadrement de l'organisme, ainsi que de la durée du travail correspondant à ces rémunérations.

Il appartient au Conseil, dans le cadre de l'élaboration du plan pluriannuel pour l'insertion et l'emploi qu'il établit en s'appuyant sur un diagnostic par bassin d'emploi (cf. fiche n°2), et à maintenir l'équilibre de l'offre d'insertion sur le territoire concerné.

IV - 2 La convention

La convention est établie sur le modèle en annexe n° 1. Elle peut être complétée au vu des particularités locales mais comporte obligatoirement des clauses précisant :

- les caractéristiques générales de l'entreprise,
- les principales caractéristiques des personnes en difficulté que l'entreprise accueille,
- les règles selon lesquelles sont rémunérées les personnes en insertion et, le cas échéant, la nature des différents contrats de travail proposés,
- les modalités de dépôt des offres d'emploi à l'Agence nationale pour l'emploi,
- les modalités d'accompagnement des personnes en insertion et de collaboration avec, d'une part l'agence nationale pour l'emploi, d'autre part d'autres organismes et services chargés de l'insertion sociale et professionnelle de ces personnes,
- le nombre de postes d'insertion, calculés en équivalent temps plein, ouvrant droit à l'aide de l'État et aux exonérations de charges patronales de sécurité sociale,
- le montant de l'aide de l'État,
- le niveau de cofinancement du Fonds social européen,
- les mentions spécifiques relatives à l'information des bénéficiaires sur la participation du FSE et à la conservation des pièces justificatives de l'utilisation des crédits,
- la nature et le montant des autres aides publiques directes ou privées dont l'entreprise prévoit de bénéficier et dont l'évolution doit faire l'objet d'une notification au préfet,
- la nature des informations à transmettre à l'administration signataire de la convention,
- les règles de résiliation de la convention et de récupération des indus,
- les modalités d'évaluation de la convention.

La convention peut être annuelle ou pluriannuelle pour une durée maximale de trois ans. Dans ce dernier cas, ses stipulations financières font l'objet d'un avenant annuel.

Le modèle en annexe n° 2 est utilisé pour la conclusion des avenants annuels dans le cadre d'une convention pluriannuelle.

IV - 3 L'instruction de la demande de conventionnement

La demande de convention est déposée au préfet (DDTEFP) accompagnée d'un dossier d'instruction dont le modèle figure en annexe n°3. Le dossier une fois complet, le DDTEFP transmet sans délai la demande de convention au CDIAE pour avis. Le CDIAE se prononce dans un délai maximum d'un mois à compter de sa saisine. Le DDTEFP notifie sa décision d'acceptation ou de refus de conventionnement dans un délai maximum de 15 jours à compter de l'avis du conseil.

La procédure de dépôt et d'instruction des avenants annuels dans le cadre d'une convention pluriannuelle est identique à celle qui est suivie lors d'une demande de convention. En revanche, les avenants annuels ne sont pas soumis pour avis au CDIAE mais doivent faire l'objet d'une information de l'instance. Le DDTEFP dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de dépôt complet pour notifier sa décision.

Les conventions pluriannuelles, destinées aux entreprises qui sont implantées durablement, doivent être développées pour apporter une plus grande sécurité juridique aux structures et permettre le versement d'avances annuelles. Elles sont privilégiées pour inscrire l'action de l'État dans une perspective durable afin de favoriser la pérennisation de la structure et de son activité. Elles constituent un engagement du Ministère à soutenir l'entreprise sur toute leur durée, dès lors que les crédits correspondants sont inscrits en loi de finances.

La transmission à la DARES de la fiche de suivi de la convention (annexe 4), des états statistiques mensuels (annexe 7) et des tableaux statistiques annuels (annexe 8) fait l'objet de modalités qui doivent être impérativement respectées, et pour lesquelles des instructions précises vous sont données dans la fiche n°7.

V - GESTION FINANCIÈRE ET COMPTABLE

Les crédits relatifs aux aides aux postes dans les EI sont imputés sur le chapitre 44-70 article 51 paragraphe 10.

V - 1 Notification d'une dotation de crédits

Les enveloppes financières qui vous sont notifiées sont égales au montant des crédits qu'il vous est possible d'engager comptablement au cours de l'exercice.

En effet, l'engagement comptable doit couvrir la totalité du montant de la convention ou de l'avenant annuel et non le seul montant donnant lieu à mandatement au cours de l'exercice budgétaire. Les crédits engagés et non mandatés au terme de cette période feront l'objet de reports lors de l'exercice suivant.

Ainsi la dotation de la loi de finances de l'année en cours abondée du FSE et les reports de l'exercice précédent vous permettront d'engager les soldes correspondant à l'exercice précédent et les subventions au titre de l'année en cours.

V - 2 Dispositions financières et comptables

Les crédits correspondant à la participation financière de l'État au titre de l'aide au poste d'insertion donnent lieu à des délégations de crédits aux Préfets de département.

Les dépenses relevant de la participation financière de l'État sont engagées, liquidées et mandatées par les ordonnateurs secondaires départementaux. De ce fait, les conventions sont soumises à l'avis préalable du contrôle financier local. La convention initiale doit être obligatoirement jointe à tout avenant transmis au contrôle financier local.

L'ordonnateur de la dépense est le Préfet de département ou, par délégation, le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Le comptable assignataire est le trésorier payeur général.

Pour toute convention ou tout avenant, l'engagement comptable doit couvrir la totalité du montant indépendamment du calendrier des mandatements prévus.

Toute convention ou tout avenant dont une part du montant conventionné n'a pas donné lieu à paiement au cours de l'exercice budgétaire devra être engagé dès le début de l'exercice suivant. Ce nouvel engagement fera référence à la convention initiale ou à l'avenant concerné en rappelant sa date de signature et le numéro d'engagement correspondant.

La récupération des indus s'effectue selon la procédure de rétablissement de crédits sur le budget du ministère de l'emploi et de la solidarité. Dès constatation des sommes indûment versées, celles-ci font l'objet de titres de perception assignés sur le comptable du trésor selon les modalités décrites dans les circulaires n° 4553 du 3 novembre 1986 et n° 26 du 8 janvier 1988 de la DAGPB.

V - 3 Dispositions transitoires

Les conventions et avenants annuels conclus en cours d'année 1998 font l'objet d'un avenant portant l'aide au poste à 50 000 francs à compter du 1er janvier 1999 pour leur durée restant à courir sur l'année 1999. Le montant de cette revalorisation est engagé comptablement à la signature de l'avenant. En revanche, il est ajusté et versé en même temps que le solde de ces conventions ou avenants annuels.

V - 4 Modalités de versement des aides

V-4-1 Premier versement

Un premier versement est effectué après la signature de la convention et au vu de cette dernière. Il est égal à 60% du montant de l'aide allouée par la convention ou l'avenant.

V-4-2 Deuxième versement et versement du solde

Un deuxième versement est effectué six mois après la date d'entrée en application de la convention ou de l'avenant annuel, au vu d'un bilan intermédiaire d'occupation des postes, portant sur les six premiers mois de la convention ou de l'avenant annuel, certifié par le DDTEFP. Il est égal à 20% du montant de l'aide allouée. Le cas échéant, le montant peut être ajusté à la baisse si le taux d'occupation des postes n'est pas conforme au rythme prévisible de montée en charge en fonction des dispositions de la convention.

Le solde est ajusté et versé à l'échéance de la convention annuelle, ou de chaque avenant annuel dans le cadre d'une convention pluriannuelle, au vu du bilan annuel d'occupation des postes, portant sur la durée de la convention ou de l'avenant, certifié par le DDTEFP.

Ce bilan d'occupation des postes, établi selon le modèle joint en annexe n°5, fait apparaître :

- le nombre de postes calculés en équivalents temps plein prévus par la convention ou l'avenant,
- pour chaque salarié : le nom, la date d'agrément par l'ANPE, les dates d'entrée dans l'EI et de sortie de l'EI, la durée hebdomadaire de travail, le nombre d'heures travaillées (hors congés payés et jours fériés) pendant la période concernée,
- le total des heures travaillées par l'ensemble des salariés et leur équivalence en nombre d'emplois équivalents temps plein,
- le taux d'occupation effective des postes.

V-4-3 Versement d'une avance dans le cadre d'une convention pluriannuelle

Le versement d'une avance peut avoir lieu à l'échéance de la 1ère (ou 2ème) annuité, au titre de la seconde (ou 3ème) annuité. Il est effectué au vu du bilan annuel d'occupation des postes mentionné ci-dessus. Le montant de cette avance est égal à 60% des sommes perçues par l'entreprise au titre des douze mois précédents.

Elle fait l'objet d'un reversement si la convention est dénoncée ultérieurement.

V-4-4 Réactualisation du montant de l'aide dans le cadre d'une convention pluriannuelle

Afin de permettre une réactualisation régulière du montant de la subvention du ministère de l'emploi et de la solidarité, toute convention pluriannuelle doit donner lieu chaque année à la conclusion d'un avenant, l'entreprise d'insertion devant à cette occasion fournir la fiche de suivi de la convention et de l'avenant (annexe n°4), les documents d'ordre comptable et financier et d'ordre social (annexe n°3) dûment actualisés.

Cet avenant doit être soumis à l'avis préalable du contrôleur financier local.

Dans le cas d'augmentation du nombre de postes subventionnés, un versement complémentaire sera effectué après la signature de l'avenant et au vu de ce dernier. Il aura pour but de porter le total (avance déjà versée + versement complémentaire) à 60% des sommes attribuées au titre des 12 mois en cours.

V - 5 Suivi des crédits en provenance du Fonds social européen

Les aides en provenance du Fonds social européen doivent être clairement identifiées. A cette fin, les nouveaux modèles de convention qui vous sont proposés comportent des mentions spécifiques obligatoires (notamment niveau de cofinancement du FSE, information des bénéficiaires sur la participation du FSE, suivi de l'utilisation des crédits).

Afin d'identifier les salariés recrutés sur les postes cofinancés par le FSE et de suivre l'utilisation des crédits, les EI cofinancées par le FSE doivent remplir le bilan d'occupation des postes (annexe n°5) en le rétablissant sur l'année civile, période de référence du FSE, et le transmettre à la DDTEFP au plus tard le 31 janvier suivant l'année de référence.

Les DDTEFP agrègent ces données, selon le modèle joint en annexe n°6, en faisant apparaître, entreprise par entreprise :

- le nombre de bénéficiaires,
- le nombre de postes prévus dans les conventions sur l'année civile (proratisation des conventions conclues en cours d'année) par entreprise,
- le nombre d'équivalents temps plein réalisé

- le taux d'occupation des postes.

Les DDTEFP transmettent ces informations à la DGEFP - Mission développement de l'activité et de l'insertion professionnelle (MDAIP) - au plus tard le 28 février suivant l'année de référence afin de permettre à la DGEFP d'établir la demande de soldes au titre du FSE.

Fiche n°4

LES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION

Les entreprises d'intérim d'insertion, créées par la loi du 31 décembre 1991, se sont développées dans le cadre réglementaire du travail temporaire, en utilisant les offres d'emploi de ce secteur pour donner aux personnes qui rencontrent de grandes difficultés pour accéder à l'emploi et qu'elles accompagnent l'occasion d'une mise en emploi, d'une expérience professionnelle qui pourra être valorisée, ou d'une qualification.

La loi de lutte contre les exclusions ne modifie pas leur statut. Elle réaffirme la place de ces entreprises, désormais appelées entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI), dans le secteur de l'insertion par l'activité économique.

Les ETTI répondent à la définition du secteur de l'insertion par l'activité économique donnée par l'article L 322-4-16 du code du travail :

- les entrepreneurs de travail temporaire d'insertion doivent avoir comme activité exclusive l'insertion de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières,
- les personnes embauchées doivent être agréées par l'ANPE pour ouvrir droit aux aides et exonérations visées au V de l'article L 322-4-16,
- l'entreprise met en oeuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement,
- l'activité de l'ETTI fait l'objet d'une convention annuelle ou pluriannuelle avec l'État, soumise pour avis au CDIAE.

Pour permettre la mise en place de modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement, les ETTI bénéficient d'une aide au poste d'accompagnement des salariés en insertion.

I - ACTIVITÉ DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET ACTIVITÉ SPÉCIFIQUE DES ETTI

Les ETTI sont soumises, comme les autres entreprises de travail temporaire, à l'ensemble des dispositions du chapitre IV du titre II du livre 1er du Code du travail, à l'exception des dispositions du II de l'article L 124-2-2 relatives à la durée maximale du contrat de travail temporaire.

Aux termes de l'article L 124-10, l'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et obtention d'une garantie financière conformément à l'article L 124-8. Le montant minimum de cette garantie ne doit pas être inférieur à 8 % du chiffre d'affaires, ni à un minimum fixé annuellement par décret, soit pour 1998 : 541.071 F.

Les ETTI embauchent des personnes en grande difficulté, pour les mettre à disposition d'utilisateurs dans le cadre d'un dispositif plus large d'accompagnement vers un emploi durable.

Les missions en entreprises constituent donc un des derniers maillons du parcours d'insertion, ce qui implique qu'elles s'organisent de façon à permettre l'accès du salarié au marché du travail dans des conditions de droit commun.

II- L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS EN INSERTION

II - 1 Le poste d'accompagnement

L'accompagnement doit être assuré par un ou plusieurs salariés, en principe permanents de l'établissement, avec un taux d'encadrement d'un responsable pour 12 salariés en insertion en équivalent temps plein.

Par dérogation à ce principe, expressément prévue dans la convention qui lie l'État et l'ETTI, cet accompagnement peut être effectué par le personnel salarié d'une autre structure d'insertion par l'activité économique dans le cadre d'une convention liant les deux organismes et précisant la nature, la durée des actions et le nom du salarié de l'organisme prestataire qui en est chargé, ainsi que le coût de l'opération sous-traitée.

Une grande attention doit être apportée à la qualité du projet de l'ETTI qui doit présenter des garanties en ce qui concerne les modalités d'encadrement social et professionnel et maintenir un lien étroit et permanent entre les salariés et l'ETTI responsable de leur réinsertion. Le poste d'accompagnement consiste à accueillir, en lien avec les acteurs sociaux locaux et l'ANPE, des personnes généralement dans une phase avancée de leur parcours d'insertion, afin :

- d'assurer leur suivi et leur accompagnement social et professionnel, tant au cours de leurs missions en entreprises qu'entre les missions,
- de les aider à trouver un emploi dans les conditions habituelles du marché du travail ou une formation adaptée à leurs compétences,
- de rechercher et négocier, avec les entreprises utilisatrices, des missions de travail temporaires adaptées à l'objectif d'insertion et au parcours des personnes concernées.

A titre indicatif, les actions de suivi et d'accompagnement peuvent comporter les éléments suivants :

- bilan de la formation, des compétences et de l'expérience professionnelle du salarié en insertion. Ce bilan s'inscrit dans le projet professionnel du salarié élaboré dans le cadre du parcours d'insertion. Il va au-delà de celui qui est habituellement réalisé par les entreprises de travail temporaire avant le contrat de mission,
- actions de remise à niveau et de formation, avant et entre les missions d'intérim,
- encadrement nécessaire pour la stabilisation de la personne dans son emploi : accompagnement sur son lieu de travail, actions pour développer sa mobilité et son autonomie, actions de soutien psychologique, actions d'accompagnement social pour résoudre les difficultés (santé, logement, situation matérielle) auxquelles elle est confrontée,
- orientation vers les organismes sociaux compétents et appui aux démarches nécessaires,
- redynamisation dans la recherche d'emploi, apprentissage de techniques de recherche d'emploi,
- coopération avec l'équipe professionnelle de l'ANPE,
- démarches auprès des utilisateurs, notamment pour détecter les possibilités d'embauche à l'issue de la mission et les actions nécessaires pour la faciliter.

Les personnes chargées de l'accompagnement doivent être identifiées et avoir les compétences requises pour cet emploi.

L'accès à une formation qualifiante ou l'embauche des travailleurs temporaires par les utilisateurs constitue un des éléments d'appréciation de l'efficacité de l'action de l'ETTI.

L'ETTI intervient souvent en fin de parcours d'insertion. Il est donc souhaitable qu'elle organise une collaboration avec les autres structures d'insertion par l'activité économique pour les relayer lorsqu'il apparaît qu'une personne est proche de l'accès du marché du travail ordinaire. Cette coopération pourra être renforcée grâce aux équipes opérationnelles organisées par l'ANPE. Elle gagnera également à se traduire dans le cadre des conventions de coopération. (cf. fiche n°1)

II-2 - liaisons entre AI et ETTI

Les ETTI et les AI peuvent avoir une activité complémentaire dans le cadre du parcours d'insertion. Ainsi, les personnes ayant bénéficié de 240 heures de mises à disposition en entreprise par le biais d'une association intermédiaire doivent être considérées comme pouvant relever d'un mode de placement plus proche des conditions ordinaires du marché, en l'occurrence celui mis en oeuvre par les entreprises de travail temporaire d'insertion.

La limitation des mises à disposition en entreprise par les AI peut conduire celles qui avaient une activité de mise à disposition en entreprise importante soit à se transformer en ETTI soit à se rapprocher de celles qui existent déjà dans le bassin d'emploi, afin d'améliorer les parcours d'insertion.

Dans la perspective de cette double évolution, il conviendra d'encourager les regroupements de structures pour obtenir des entreprises viables. Lorsque interviennent des rapprochements entre associations intermédiaires et entreprises de travail temporaire d'insertion, (effectués notamment sous forme de conventions entre les structures, de création d'ensembliers), il importe de veiller à ce que celles-ci deviennent des structures strictement autonomes.

La transformation pourra être facilitée, si nécessaire, par une aide au démarrage attribuée par le Fonds départemental pour l'insertion (FDI).

III - DISPOSITIONS RÉGISSANT LES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Les contrats de travail et contrats de mise à disposition conclus par les ETTI sont soumis à l'ensemble des règles applicables aux contrats de travail temporaire. Toutefois, par dérogation aux dispositions du II de l'article L 124-2-2, **la durée des contrats de travail temporaire peut être portée à 24 mois**, renouvellement compris, au lieu de 18 mois.

III -1 Les contrats de mises à disposition

L'entreprise de travail temporaire doit signer avec l'entreprise utilisatrice un contrat écrit de mise à disposition (article L.124-3 du code du travail). A défaut de ce contrat écrit, le salarié en mission peut être considéré comme lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat de mise à disposition doit notamment indiquer le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaires que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

La rémunération versée par l'ETTI au salarié sous contrat de travail temporaire ne peut être inférieure à ce montant.

III-2 Le contrat de mission

Le contrat de travail temporaire ou contrat de mission doit être écrit et adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent sa mise à disposition.

Il doit reproduire les clauses du contrat de mise à disposition ainsi que d'autres mentions obligatoires prévues à l'article L. 124-4 du code du travail. Le non-respect de ces règles par l'ETTI peut entraîner l'application de sanctions pénales.

À l'issue de la mission (cessation du contrat à l'échéance du terme, non-renouvellement du contrat, rupture anticipée par l'ETTI sans faute grave du salarié ou force majeure), une indemnité de précarité égale à 10 % de la rémunération totale brute doit être versée au salarié, ainsi qu'une indemnité compensatrice de congés payés d'un montant total de 10 % de la rémunération totale qui lui est due, laquelle comprend l'indemnité de précarité.

Lorsqu'un contrat de travail temporaire prend fin, l'entreprise utilisatrice ne peut recourir à un nouveau contrat de travail temporaire afin de pourvoir le même poste de travail qu'à l'expiration d'un délai égal au tiers de la durée du contrat initial, renouvellement inclus.

L'attention des créateurs d'ETTI devra être appelée sur l'ensemble des dispositions particulières aux contrats de travail temporaire et aux entreprises de travail temporaire visées aux articles L. 124-2 et suivants du code du travail (circulaire DRT n° 15/90 du 27/07/1990, n° 18/90 du 30/10/1990 et n° 92/14 du 29/08/1992).

IV - LES AIDES DE L'ÉTAT

IV - 1 - L'aide au poste d'accompagnement

L'aide au poste d'accompagnement permet de financer l'activité des encadrants réservée à l'accompagnement social et professionnel des personnes agréées par l'ANPE titulaires d'un contrat de mission pendant leur parcours d'insertion.

La nécessité de cet accompagnement doit conduire à respecter une proportion entre le nombre de personnes suivies par l'ETTI et le nombre de postes d'accompagnement prévus par la convention.

L'arrêté du 23 mars 1999 fixant le montant de l'aide au poste d'accompagnement précise que le montant annuel de l'aide destinée à financer le poste occupé à temps plein pour assurer l'accompagnement social et professionnel de douze salariés en insertion agréés par l'Agence nationale pour l'emploi (équivalent temps plein), prévue par l'article 5 du décret n° 99-108 du 18 février 1999 relatif aux entreprises de travail temporaire d'insertion, est fixé à 120 000 F au maximum. Cette aide n'est pas cumulable, pour un même poste, avec une autre aide à l'emploi financée par l'État, y compris avec la réduction dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale sur les bas salaires.

IV - 2 Les modalités de calcul de l'équivalent temps plein

L'aide ainsi calculée est donc proratisée en fonction de deux paramètres :

- la durée annuelle d'occupation du poste d'accompagnement,
- le nombre de salariés en insertion mis à disposition (équivalent temps plein).

1°) l'occupation à temps plein du poste d'accompagnement

L'aide au poste d'accompagnement est proratisée en fonction de la durée d'occupation de ce poste. Le calcul du temps plein est effectué sur la base de la durée collective du travail pratiquée dans l'organisme. Si l'accompagnement est sous-traité, il sera tenu compte du nombre d'heures porté dans la convention de sous-traitance.

Lorsque la durée du travail prévue au contrat de travail du salarié est inférieure à la durée collective de travail applicable à l'ETTI, le montant de l'aide au poste est réduit par application du rapport entre la durée prévue au contrat et :

a) La durée collective applicable à l'organisme employeur si cette durée est au moins égale à trente-cinq heures par semaine ;

À titre d'exemple, si le contrat repose sur une durée de travail hebdomadaire de 30 heures, pour une durée collective de 37 heures, l'aide sera proratisée à raison de 30/ 37ème.

b) La durée de trente-cinq heures si la durée collective du travail applicable à l'organisme employeur est inférieure à trente-cinq heures par semaine.

À titre d'exemple, si le contrat repose sur une durée de travail hebdomadaire de 30 heures, pour une durée collective de 33 heures, l'aide sera proratisée à raison de 30/ 35ème.

Vous vérifierez que les postes ont été effectivement occupés pour assurer des actions de suivi et d'accompagnement social et professionnel. Le nombre et la nature des actions en faveur des personnes qui figurent au bilan d'activité seront des indicateurs de cette occupation effective du poste.

Dans certaines structures, en particulier de petite taille, la même personne peut être appelée à effectuer à la fois des fonctions d'ordre administratif, commercial et d'accompagnement, souvent étroitement imbriquées. Le lien étroit qui existe entre insertion sociale et insertion professionnelle conduit à considérer que des démarches telles que prospection de contrats, ou présentation de salariés aux entreprises utilisatrices relèvent de l'accompagnement du salarié. L'instruction de la convention doit définir la part des activités qui relève de l'accompagnement et celle qui relève du fonctionnement de la structure.

En tout état de cause, les fonctions de type comptabilité ou secrétariat, qui n'impliquent aucun contact direct ni suivi avec les salariés ou avec les utilisateurs, ne peuvent en aucun cas être considérées comme des actions prises en compte pour le financement du poste d'accompagnement.

2°) le nombre de salariés en insertion

Le montant de l'aide au poste d'accompagnement est également proratisé en fonction du nombre de salariés en insertion accompagnés, il repose sur le principe d'un poste d'accompagnement pour 12 salariés en équivalent temps plein. Le temps plein est ici calculé sur la base des durées totales des missions assurées par ces salariés.

L'article 6 du décret n°99-108 du 18 février 1999 précise que "est considéré comme l'équivalent d'un emploi à temps plein (...) un ensemble de contrats temporaires correspondant à une durée hebdomadaire moyenne de travail égale à trente cinq heures sur douze mois".

En effet, il n'y a pas lieu de décompter les congés payés comme c'est le cas dans le calcul de l'aide au poste dans les entreprises d'insertion, car en application de l'article L.124-4-3, le salarié lié par une mission de travail temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, pour chaque mission, quelle qu'ait été la durée de celle-ci.

L'équivalent temps plein est alors calculé en divisant l'ensemble des heures travaillées par 35 heures pendant 52 semaines, soit 1820 heures.

À titre d'exemple, une entreprise de travail temporaire qui a assuré 43 680 heures de mises à disposition de salariés en insertion (43 680 heures travaillées : 1820 heures = 24 salariés ETP) pourra percevoir une aide correspondant à deux postes d'encadrement, sous réserve des conditions posées au 1°) ci-dessus.

IV - 3 - Les exonérations de charges sociales patronales de sécurité sociale

Les ETTI qui, depuis le 1/1/1997, ne bénéficiaient plus de l'exonération de 50 % des cotisations patronales de sécurité sociale, ont désormais droit à une exonération totale de ces charges, sur la rémunération des salariés en insertion agréés par l'ANPE, dans la limite du SMIC horaire (cf. fiche n° 6 pour **la date d'entrée en vigueur de ces dispositions**).

Les conventions devront préciser le nombre en équivalent temps plein de salariés qui seront pris en compte pour la définition de l'aide de l'État et des exonérations.

Dans le cas précis des entreprises de travail temporaire d'insertion, il peut se révéler difficile de respecter le nombre exact en équivalent temps plein, fixé dans la convention, de personnes agréées par l'ANPE embauchées sur des contrats de mission et pour lesquelles l'entreprise peut prétendre au bénéfice des exonérations.

C'est pourquoi, une tolérance de dépassement dans la limite maximum de 10 % peut être acceptée. Le deuxième versement de l'aide au poste d'accompagnement (six mois après le premier versement) est l'occasion de faire le point sur le déroulement de la convention. Au cas où une dérive est constatée, vous alerterez la structure et étudierez avec elle les solutions de régularisation.

IV - 4 Le fonds de garantie pour les structures d'insertion par l'économie

Les ETTI peuvent également avoir recours au Fonds de garantie de l'insertion par l'activité économique (FGIE). Ce fonds géré au niveau national a pour objet de garantir les emprunts contractés pour répondre aux besoins en fonds de roulement et en investissements des structures. Il n'est donc pas habilité à apporter la garantie financière prévue à l'article L 124-8 du code du travail, qui doit être apportée par une société de caution mutuelle régie par les dispositions de la loi du 13 mars 1917 ou un organisme de garantie collectif agréé, une entreprise d'assurances, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

Des informations complémentaires sur le FGIE vous seront données dans la prochaine circulaire relative au fonds départemental pour l'insertion.

V- PROCÉDURE DE CONVENTIONNEMENT

V - 1 Consultation du CDIAE

Dans le cadre de ses compétences, le CDIAE émet un avis préalable à la création d'une entreprise d'insertion et de son premier conventionnement à ce titre par l'État. Il émet également un avis à l'occasion du renouvellement des conventions. Il vérifie à cette occasion la qualité du projet social de l'entreprise ainsi que les garanties économiques assurant sa viabilité, condition de pérennité de l'action envisagée. Le CDIAE sera tenu informé des suites données à ces demandes de convention.

Il appartient au Conseil, dans le cadre de l'élaboration du plan pluriannuel pour l'insertion et l'emploi qu'il établit en s'appuyant sur un diagnostic par bassin d'emploi (cf. fiche n°2), de veiller à maintenir l'équilibre de l'offre d'insertion sur le territoire concerné.

Au cas où l'ETTI a confié des actions d'accompagnement au profit de ses salariés à une autre structure d'insertion par l'activité économique, le CDIAE en est informé.

V - 2 Convention

La convention est conclue sous réserve de la réalisation par l'ETTI de ses obligations concernant la création et le fonctionnement d'une entreprise de travail temporaire.

La convention est établie sur le modèle en annexe n° 9. Elle peut être complétée au vu des particularités locales mais comporte obligatoirement des clauses précisant :

- les caractéristiques générales de l'entreprise,
- le territoire sur lequel l'entreprise exerce son activité,
- les principales caractéristiques des personnes en difficulté que l'entreprise accueille,
- les règles selon lesquelles sont rémunérées les personnes en insertion et, le cas échéant, la nature des différents contrats de travail proposés,
- les modalités de dépôt des offres d'emploi à l'Agence nationale pour l'emploi,
- les actions d'accompagnement social et professionnel des personnes en insertion et les modalités de collaboration avec, d'une part l'agence nationale pour l'emploi, d'autre part d'autres organismes et services chargés de l'insertion sociale et professionnelle de ces personnes,
- le nombre de postes d'accompagnement ouvrant droit à l'aide de l'État ainsi que le nombre de personnes en insertion, calculé en équivalent temps plein, ouvrant droit à l'aide au poste d'accompagnement et aux exonérations de charges patronales de sécurité sociale,
- le montant de l'aide de l'État,
- la nature des dépenses prises en compte pour le montant de l'aide financière apportée,
- la nature et le montant des autres aides publiques directes ou privées dont l'entreprise prévoit de bénéficier et dont l'évolution doit faire l'objet d'une notification au préfet,
- la nature des informations à transmettre à l'administration signataire de la convention,
- les règles de résiliation de la convention et de récupération des indus,
- les modalités d'évaluation de la convention.

La convention peut être annuelle ou pluriannuelle, pour une durée maximale de trois ans. Dans ce dernier cas, ses stipulations financières font l'objet d'un avenant annuel.

Le modèle en annexe n° 10 est utilisé pour la conclusion des avenants annuels dans le cadre d'une convention pluriannuelle.

V - 3 Instruction de la demande de conventionnement

La demande de convention est adressée au préfet (DDTEFP) accompagnée d'un dossier d'instruction selon le modèle joint en annexe n°11. Lors de l'instruction du dossier, une attention particulière sera apportée à la situation économique de la structure. Pour ce faire, les DDTEFP s'appuieront sur les économistes régionaux des DRTEFP. Le cas échéant, il pourra être conseillé à l'ETI de recourir à un audit ou à la consultation d'un conseil, éventuellement financés par le Fonds départemental pour l'insertion.

Le dossier une fois complet, le DDTEFP transmet sans délai la demande de convention au CDIAE pour avis. Le CDIAE se prononce dans un délai maximum d'un mois à compter de sa saisine. Le DDTEFP notifie sa décision d'acceptation ou de refus de conventionnement dans un délai maximum de 15 jours à compter de l'avis du conseil.

La procédure de dépôt et d'instruction des avenants annuels dans le cadre d'une convention pluriannuelle est identique à celle qui est suivie lors d'une demande de convention. En revanche, les avenants annuels ne sont pas soumis pour avis au CDIAE mais doivent faire l'objet d'une information de l'instance. Le DDTEFP dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de dépôt complet pour notifier sa décision.

Les conventions pluriannuelles sont destinées aux entreprises qui sont implantées durablement. Elles doivent être développées pour apporter une plus grande sécurité juridique aux structures et permettre le versement d'avances annuelles. Elles sont privilégiées pour inscrire l'action de l'État dans une perspective durable afin de favoriser la pérennisation de la structure et de son activité. Elles constituent un engagement du Ministère à soutenir l'entreprise sur toute leur durée, dès lors que les crédits correspondants sont inscrits en loi de finances.

La transmission à la DARES de la fiche de suivi de la convention (annexe 12), des états statistiques mensuels (annexe 14) et des tableaux statistiques annuels (annexe 15) fait l'objet de modalités qui doivent être impérativement respectées, et pour lesquelles des instructions précises vous sont données dans la fiche n°7.

Cas particulier des entreprises demandant à être conventionnées sur un territoire intéressant plusieurs départements :

Dans le cas où l'activité de l'entreprise la conduit à intervenir accessoirement dans plusieurs départements limitrophes, une appréciation globale doit être portée à ce projet.

La demande est adressée au préfet du département où l'entreprise a son siège ou du département le plus concerné géographiquement si le siège est extérieur à l'ensemble des départements concernés. La demande est transmise pour avis aux autres préfets concernés. Seul le CDIAE du département pilote est consulté. Les préfets et les CDIAE des autres départements sont informés de la décision prise, et reçoivent copie de la convention.

VI - GESTION FINANCIÈRE ET COMPTABLE

L'aide spécifique au poste d'accompagnement des entreprises de travail temporaire d'insertion est imputée sur le chapitre 44-70 article 51 paragraphe 20.

VI - 1 Notification d'une enveloppe de crédits et dispositions financières et comptables

La notification d'une enveloppe de crédits et les dispositions financières et comptables décrites aux paragraphes V-1 et V-2 de la fiche n° 3 ci-dessus relative aux entreprises d'insertion s'appliquent aux conventions d'aide à l'accompagnement conclues avec les ETI.

Je vous rappelle en particulier que l'engagement comptable doit couvrir la totalité du montant de la convention ou de l'avenant annuel, et non le seul montant donnant lieu à mandatement au cours de l'exercice budgétaire. Les crédits engagés et non mandatés au terme de cette période feront l'objet de reports lors de l'exercice suivant.

Ainsi la dotation de la loi de finances de l'année en cours et les reports de l'exercice précédent vous permettront d'engager les soldes correspondant à l'exercice précédent et les subventions au titre de l'année en cours.

VI - 2 Modalités de versement des aides

Le bilan portant sur l'occupation des postes d'accompagnement, la liste des salariés agréés en insertion et la durée de leur mise à disposition, établi selon le modèle joint en annexe n°13, doit faire apparaître :

1) s'agissant des personnes assurant les fonctions d'accompagnement :

- pour chaque salarié : le nom et la qualification, ses activités, l'employeur (au cas où l'ETI a confié des actions d'accompagnement au profit de ses salariés à une autre structure d'insertion par l'activité économique), la date d'embauche et le type de contrat, la date de fin de contrat le cas échéant, la durée de travail annuelle consacrée à l'accompagnement,

2) s'agissant des salariés en insertion :

- pour chaque salarié : le nom, la date d'agrément par l'ANPE, la date de première mise à disposition, la date de sortie de l'ETI le cas échéant, le nombre d'heures de mise à disposition pendant la période concernée,
- le total des heures de mise à disposition de l'ensemble des salariés et leur équivalence en nombre d'emplois temps plein.

À l'exception du bilan spécifique aux ETI décrit ci-dessus, les modalités de versement des aides décrites au paragraphe V-4 de la fiche n° 3 ci-dessus relative aux entreprises d'insertion s'appliquent aux conventions d'aide à l'accompagnement conclues avec les ETI.

Fiche n° 7 SUIVI STATISTIQUE

Les aménagements retenus relatifs au suivi statistique des structures d'insertion par l'activité économiques, entreprises d'insertion (EI), entreprises de travail temporaire d'insertion (ETI), associations intermédiaires (AI) et organismes exerçant des activités d'utilité sociale, sont les suivants.

Les EI, les ETI et les AI sont tenues d'établir et de transmettre à la DDTEFP la fiche de suivi du conventionnement et les états statistiques annuels et mensuels. Les organismes exerçant des activités d'utilité sociale sont soumis uniquement à la procédure de conventionnement.

1. - Le suivi du conventionnement

La procédure de conventionnement est dorénavant commune à l'ensemble des structures d'insertion par l'économique.

Par rapport au modèle de convention des entreprises d'insertion en vigueur jusqu'ici, les nouveaux documents diffèrent par une séparation entre le corps même de la convention et les informations d'identification de l'organisme (destinées à la DARES) qui figuraient en tête de l'ancien imprimé.

Dès réception de la circulaire, pour l'ensemble des structures, ces informations sont recueillies sur une fiche à part (la fiche de suivi de la convention) qui s'apparente à l'ancienne fiche d'identification des associations intermédiaires (désormais caduque). La fiche de suivi (modèles joints en annexe n° 4 pour les EI, 12 pour les ETI, 18 pour les AI et 23 pour les organismes exerçant des activités d'utilité sociale) est renseignée par la structure d'insertion lors de l'instruction du dossier, puis vérifiée et complétée par la DDTEFP.

Le corps même de la convention (modèles joints en annexe n° 1 pour les EI, 9 pour les ETI, 16 pour les AI et 21 pour les activités d'utilité sociale) est diffusé par la messagerie IRMA sous forme d'un fichier WORD 2.

La méthode de numérotation de la convention est identique pour l'ensemble des structures.

Chaque structure se différencie par l'attribution d'un code pré imprimé : **T** pour les entreprises de travail temporaire d'insertion, **E** pour les entreprises d'insertion et **A** pour les associations intermédiaires, **U** pour les organismes exerçant une activité d'utilité sociale.

Le numéro de la convention, qui sera impérativement reporté sur la fiche de suivi est formé de trois éléments :

- 1) du numéro **d'identification** de la structure, composé du code (**T, E, U** ou **A**) suivi du numéro du département (sur 3 cases) et d'un numéro d'ordre invariable, établi par la DDTEFP (sur 3 cases) ;
- 2) de l'année de la signature de la convention (sur 4 cases) ;
- 3) en cas de conclusion d'avenant pendant la durée de la convention (annuelle ou pluriannuelle), du numéro d'avenant (0 - aucun avenant, 1 - pour le premier avenant, 2 - pour le deuxième, etc.).

Chaque structure possède donc, sur 7 positions invariables, un seul numéro d'identification pendant toute la durée de son existence. Ce numéro d'identification ainsi déterminé doit être repris dans les états statistiques mensuels et les tableaux statistiques annuels.

Celles qui avaient déjà un numéro d'ordre attribué par la DDTEFP, doivent impérativement garder ce même numéro, précédé par le code.

Exemple : Cas d'une entreprise de travail temporaire du Morbihan (56) ayant signé une convention pluriannuelle en 1997 (il s'agit de la 3ème entreprise de travail temporaire d'insertion conventionnée dans ce département à cette date) et qui depuis a bénéficié d'un avenant de reconduction en 1998 et est à nouveau reconduite cette année.

Numérotation attribuée en 1999 :

- numéro d'identification : **IT I 0 I 5 I 6 I I 0 I 0 I 3 I**

- numéro de la convention : **IT I 0 I 5 I 6 I I 0 I 0 I 3 I I 1 I 9 I 9 I 7 I I 2 I**

Cas d'une association intermédiaire de la Sarthe (72) ayant signé une convention annuelle en 1999 (il s'agit de la 43ème association intermédiaire dans ce département).

Numéro d'ordre attribué en 1995 lors de son agrément : **I 0 I 7 I 2 I I 0 I 4 I 3 I**

Numérotation attribuée en 1999 :

- numéro d'identification : **IA I 0 I 7 I 2 I I 0 I 4 I 3 I**

- numéro de la convention : **IA I 0 I 7 I 2 I I 0 I 4 I 3 I I 1 I 9 I 9 I 9 I I 0 I**

2. - Le suivi statistique mensuel

Le document " État statistique mensuel " propre à chaque structure est joint en annexe n° 7 pour les EI, 14 pour les ETI et 19 pour les AI.

Le document destiné aux entreprises d'insertion n'a subi qu'une seule modification en intégrant une donnée supplémentaire concernant le nombre de salariés sous CDD (visé à l'article L 322-4-16-1 du code du travail) sur les postes aidés actifs en fin de mois. Celui des associations intermédiaires a intégré une donnée supplémentaire concernant le nombre total de mises à dispositions du mois.

1) Le premier jour ouvré de chaque mois **n**, les DDTEFP saisissent sur le système IRMA STAT les données recueillies au cours du mois **n-1** et qui portent sur le mois **n-2**.

- pour les entreprises de travail temporaire d'insertion : macro-série **MS00** ; séries ETI ; variables ETI 0001 ; ETI 0002 ; ETI 0003 ; ETI 0004 ; ETI 0005 ;

- pour les entreprises d'insertion : macro-série **MS00** ; séries EI ; variables EI 0001 ; EI 0002 ; EI 0003 ; EI 0004 ; EI 0005 ;

- pour les associations intermédiaires : macro-série **MS00** ; séries AI ; variables AI 0001 ; AI 0002 ; AI 0003 ; AI 0004 ; AI 0005.

Ces données, une fois saisies, sont envoyées par messagerie, avec les autres données de la macro série MS00, à la DRTEFP dont relève le département. La liste des données à transmettre est fournie en annexe ci-jointe et le masque de saisie départemental MS00, sera disponible dans les DDTEFP entre le 20 et le 27 février 1999 pour les remontées portant sur le mois de janvier 1999.

2) Les DRTEFP vérifieront la validité de ces données et les transmettront à la DARES (par l'intermédiaire du masque de validation régional MS00 et la messagerie IRMA) pour le deuxième jour ouvré de chaque mois. Les masques de validations régionaux seront disponibles dans les DRTEFP entre le 20 et le 27 février 1999.

Le responsable statistique de suivi mensuel de la DARES est Xavier JANSOLIN, dont les coordonnées sont les suivantes :

Sur IRMA : DARES DT-PEFP JANSOLIN Xavier (ou DARES22)

Adresse Internet : dares22@dares.travail.gouv.fr

Tél. : 01.44.38.23.76

3. - Le suivi statistique annuel

Le " Tableau statistique annuel " propre à chaque structure est joint en annexe n° 8 pour les EI, 15 pour les ETTI et 20 pour les AI. Le " Tableau statistique annuel " des entreprises d'insertion et des associations intermédiaires a subi quelques légères modifications par rapport au précédent. Une modification de la typologie des salariés en insertion des E.I et des personnes mises à disposition par les A.I., harmonisée pour l'ensemble des structures d'insertion par l'activité économique ainsi que, dans le cas des associations intermédiaires une comptabilisation des salariés agréés par l'ANPE constituent l'essentiel des modifications.

Afin de permettre une remontée exhaustive et dans les meilleures conditions **des informations relatives à l'année 1999**, vous veillerez à ce que les structures utilisent impérativement ces nouveaux formulaires. Les structures ayant signé une convention en cours d'année doivent aussi remplir ce tableau, même pour quelques mois, en mentionnant la période de référence.

4 - L'impression et la transmission des documents à la DARES

Les modèles de convention et de dossiers d'instruction vous seront transmis sous fichiers Word 2 (par IRMA) et pourront être ainsi directement reproduits par les DDTEFP. En revanche, les imprimés destinés à la fiche de suivi accompagnant le texte de la convention, et aux suivis statistiques vous seront transmis par la DARES. dans les conditions suivantes :

1) - Impression

Vous trouverez les modèles de ces documents en annexe de la présente circulaire. Ils sont à reproduire par vos soins en attendant leur envoi en nombre par la DARES un à deux mois après réception de cette circulaire. Ces nouveaux documents annulent et remplacent tous les modèles d'imprimés en cours d'utilisation.

- Les formulaires " État statistique mensuel " des AI et des EI seront fabriqués par l'imprimerie nationale, et figureront à son catalogue. Ils devront être commandés selon la procédure habituelle.

- Les formulaires " Fiche de suivi " accompagnant le texte de la convention, " Tableau statistique annuel " relatifs aux trois types de structures d'insertion par l'économique, ainsi que le formulaire " État statistique mensuel " des entreprises de travail temporaire d'insertion seront envoyés en nombre par la DARES un à deux mois après réception de cette circulaire.

En cas d'épuisement du stock, vous pourrez vous adresser à la DARES, par fax : 01.44.38.23.58 à l'attention de Roza Céalis.

À titre transitoire, en attendant l'envoi en nombre des imprimés par la DARES, ces documents vous seront également fournis sous fichiers Word 2 (par IRMA) pour être imprimés puis remplis manuellement. En effet, leur saisie ultérieure par la DARES exige le respect de la présentation standardisée qui vous est transmise, laquelle pourrait être perturbée par une saisie directe des informations.

2) - Transmission

L'état statistique mensuel doit être adressé par la structure d'insertion à la DDTEFP pour le 8 du mois suivant le mois de référence, laquelle transmet à la DARES les données recueillies selon la procédure décrite dans le paragraphe 2 (suivi statistique mensuel).

La fiche de suivi, rempli au moment de la conclusion de la convention par la structure d'insertion, vérifiée et complétée par la DDTEFP, est destiné à la DARES. Elle doit lui être adressée par la DDTEFP au fur et à mesure de la conclusion, soit de nouvelles conventions, soit de leur modification ou de la signature des avenants.

Les tableaux statistiques annuels devront être adressés avant le 15 février de l'année suivante à la DDTEFP qui après vérification les transmettra à la DARES.

Ces deux derniers documents doivent être envoyés à l'adresse suivante :

Ministère de l'emploi et de la solidarité
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
B.P. 119.07
75326 PARIS CEDEX 07

en précisant sur le dos des enveloppes le dispositif faisant l'objet de l'envoi : - les entreprises de travail temporaire d'insertion, les entreprises d'insertions, les associations intermédiaires ou les organismes exerçant des activités d'utilité sociale et le type du document envoyé : - tableaux statistiques annuels ou conventions ou avenants.