



Pacte d'engagements pour développer le travail temporaire d'insertion comme passerelle à l'emploi durable

Entre

Le ministère du Travail, représenté par la Ministre du Travail, Muriel PENICAUD,

Et

La fédération des entreprises d'insertion, représenté par son président, Luc de GARDELLE

Et

Le Conseil de l'inclusion dans l'emploi, représenté par son président, Thibaut GUILLUY

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) proposent un modèle – la mise à disposition concurrentielle de salariés qu'elles embauchent et qu'elles rémunèrent aux conditions ordinaires du marché– efficace pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Elles permettent à ces personnes de bénéficier d'un accompagnement socio-professionnel dédié couplé à l'acquisition de compétences et d'une expérience en entreprise. Elles créent par là même les conditions du retour à l'emploi durable des personnes recrutées.

Par ailleurs, l'intérim d'insertion, grâce à son lien permanent avec ses entreprises clientes, est au plus proche des besoins des entreprises classiques et à même de favoriser les passerelles et les partenariats avec ces dernières et les acteurs de l'inclusion et les entreprises de droit commun notamment pour les accompagner dans le développement de leurs bonnes pratiques inclusives.

C'est pourquoi les parties à la présente convention souhaitent réaffirmer une ambition forte : celle de créer un cadre propice au déploiement de l'intérim d'insertion dans l'objectif d'un doublement de l'offre de parcours d'insertion dans les entreprises de travail temporaire d'insertion d'ici fin 2022. Cette cible s'inscrit dans les suites du Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique, remis à la Ministre du Travail, Muriel Pénicaud, le 10 septembre 2019 par le Conseil de l'inclusion dans l'emploi ainsi que dans le cadre de l'objectif de créer 100 000 emplois supplémentaires dans l'IAE fixé par le Président de la République.

Article 1 – Les engagements communs des parties

Les parties prenantes à la convention s'engagent à promouvoir le modèle d'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTi) auprès des acteurs publics et privés en mobilisant notamment le levier de la commande publique.

Le ministère du Travail s'engage à accompagner les acteurs de l'intérim d'insertion ainsi que la fédération des entreprises d'insertion, dans la mise en œuvre de ce pacte, dans une logique de pilotage de la croissance et de la performance d'une offre d'insertion de qualité au service des plus fragiles.

La fédération des entreprises d'insertion s'engage à porter ce pacte auprès de toutes les ETTi conventionnées pour qu'elles saisissent l'opportunité du développement d'une offre adaptée et de qualité.

Le Conseil de l'inclusion dans l'emploi assurera le suivi de cet accord en lien étroit avec les services du ministère du Travail et les parties prenantes associées à l'atteinte de ces objectifs.

Article 2 – L'engagement financier du Ministère du Travail

Le ministère du Travail s'engage à augmenter le budget dédié aux ETTi jusqu'en 2022 pour atteindre l'objectif fixé d'un doublement des parcours en insertion.

Article 3 – Les engagements opérationnels de l'administration

L'administration s'engage à mettre en œuvre à compter du 1^{er} semestre 2020 les engagements suivants :

Engagement 1 : accompagner la croissance des ETTi existantes

Toute ETTi pourra obtenir de droit, sous réserve du respect de la qualité du projet social discuté en dialogue de gestion où il est tenu compte des résultats obtenus en matière d'insertion, une augmentation de 20% des postes ETP conventionnés (sur la base des ETP réalisés au 31/12/19 avec une couverture garantie à 100% pour 2019). Cette garantie de postes – qui ne constitue pas un plafond – est accordée automatiquement à toute ETTi titulaire d'un label inclusion, délivré par un tiers certificateur. Au-delà du seuil de croissance de 20% d'ETP, les Di(r)eccte pourront accorder dans le cadre du dialogue de gestion des ETP supplémentaires.

Engagement 2 : apporter un soutien renforcé aux projets de création d'ETTi et d'ouverture d'agences

- Tout projet de création d'ETTi pourra obtenir, sous réserve du respect de la qualité du projet social discuté avec l'Etat, des besoins du territoire évalués en concertation avec la fédération des entreprises d'insertion et les ETTi déjà implantées et du respect des règles de la triple exclusivité, un conventionnement à hauteur de 20 ETP en année 1 ;
- Les moyens du FDI seront ajustés pour accompagner les projets d'ouverture et de croissance des ETTi, et notamment pour renforcer la capacité commerciale, premier levier de développement de l'offre. Cet appui, réservé aux ETTi disposant de moins de 5 agences, pourra aller jusqu'à 50K€ en amorçage de croissance par agence et pourra n'être sollicité qu'une fois.

Engagement 3 : simplifier et fluidifier la croissance des ETTi en proposant à celles qui le souhaitent des conventions-cadre régionales.

Ces conventions-cadre permettront :

- une souplesse de gestion pour les ETTi implantées au sein de plusieurs départements d'une même région : la convention autorisera à procéder, dans la limite de 20% de l'enveloppe totale conventionnée, à des réallocations de postes entre départements
- d'accorder une liberté d'implantation d'une ou plusieurs agences nouvelles dans la région – avec un droit de tirage garanti de 20 ETP par département. Cette facilité d'installation se fera en fonction des besoins du territoire et en concertation avec la fédération des entreprises d'insertion et les ETTi déjà implantées pour s'assurer que la nouvelle implantation ne vienne pas fragiliser l'offre existante ;
- un support du dialogue de gestion allégé, pour les ETTi détentrices d'un label inclusion délivré par un tiers certificateur. Ce support sera élaboré par la DGEFP, des représentants des Di(r)eccte et des ETTi, en lien avec la fédération des entreprises d'insertion, et les modalités de mise en œuvre seront fixées au niveau national et ne seront pas modifiables localement.

Engagement 4 : définir avec les signataires l'offre de service attendue des ETTi puis la partager à l'ensemble des acteurs. Sera notamment réaffirmée expressément la règle de la triple exclusivité (d'activité, de moyens et de public) en précisant les modalités d'application et les sanctions afférentes en cas de non-respect de cette règle.

Engagement 5 : ajuster l'enveloppe du PIC-IAE dévolue à AKTO pour l'intérim en fonction de l'évolution du poids relatif des ETP d'insertion des ETTi.

Engagement 6 : exclure l'intérim d'insertion du champ d'application du bonus-malus sur les contributions d'assurance chômage. Dans ce cadre, le dispositif du bonus-malus ne s'appliquera pas aux ETTi. De plus, les fins de missions d'intérim exercées par un travailleur intérimaire salarié par une ETTi ne seront pas prises en compte dans le calcul du taux de séparation de l'entreprise utilisatrice.

Engagement 7 : fluidifier les recrutements des ETTi en refondant l'agrément des publics

Le système de l'agrément, délivré par Pôle emploi et préalable avant toute embauche au sein d'une SIAE, devrait être supprimé par la loi d'ici fin 2020 au profit d'une prescription d'un parcours IAE par un prescripteur ou de la possibilité d'un recrutement direct par la SIAE sous condition de respect de critères d'éligibilité préalablement établis. Dans l'attente de la suppression par la loi de l'agrément, une phase intermédiaire permettra aux ETTi de bénéficier d'un assouplissement expérimental des modalités de l'agrément dans le cadre de la mise en place de la plate-forme de l'inclusion à compter d'avril 2020.

Article 4 – Les engagements opérationnels de la fédération des entreprises d'insertion

La fédération des entreprises d'insertion mobilise l'ensemble de ses équipes au siège et en régions pour présenter le Pacte aux ETTi à l'appui de documents de communication valorisant ses conditions de mise en œuvre et les engagements pris.

Elle accompagne les ETTi dans leur développement en proposant un kit d'aide à la création et des outils spécifiques pour assurer une montée en charge de leur offre, tout en les aidant à qualifier le projet social.

Elle organise des rencontres territoriales pour mobiliser le secteur et les entreprises clientes au profit du développement de l'offre de parcours d'intérimaire en insertion.

En parallèle, elle promeut et accompagne le déploiement du label « Responsabilité sociétale des entreprises inclusives », élaboré conjointement avec l'Afnor, auprès de toutes les ETTi. Pour ce faire, la fédération des entreprises d'insertion bénéficiera de l'appui de la DGEFP qui en fera la promotion conjointe.

Elle redéfinit et partage l'offre de service des ETTi notamment avec à la mise à jour du Guide ETTi. Cette mise à jour devra prévoir des éléments, établis en co-construction avec la DGFEP, pour élaborer des projets d'accompagnement proposés par les ETTi notamment dans le cadre des intermissions.

Elle présente son offre de garantie mutualisée Garan'TTi qu'elle opère avec le Crédit Coopératif et France Active aux porteurs de nouvelles ETTi.

Article 5 - Les engagements opérationnels du Conseil de l'inclusion dans l'emploi

Le Conseil de l'inclusion dans l'emploi veillera au suivi des engagements pris dans le cadre du présent pacte et facilitera la levée des écueils et freins identifiés dans un esprit de co-construction avec les services du ministère du Travail.

Le Conseil impulsera aux côtés du ministère du travail les chantiers prévus dans le pacte d'ambition qui permettront de contribuer à la réussite des objectifs : valorisation des ETTi dans le cadre de *l'inclusive tour* et du campus, mobilisation des acheteurs et collaborations avec les entreprises partenaires, promotion des clauses sociales des achats publics / privés, déploiement de la plate-forme inclusion et de l'académie pour fluidifier le recrutement et faciliter la dynamique de co-construction sur les territoires.

Article 6 – La contribution des ETTi à la hausse d'impact et de performance

Compte tenu des améliorations et leviers proposés, les ETTi contribuent financièrement à cet enjeu du doublement en consentant à une réduction de l'aide au poste de 10%.

Cette réduction est mise en œuvre en deux temps :

- En 2020 : réduction de 5% de l'aide au poste sur la base du socle 2019, calculé tel que suit : Aide au poste (AAP) 2020 = AAP 2019 - 5%(AAP 2019) + indexation SMIC ;
- En 2021 : réduction de 5% de l'aide au poste sur la base du socle 2020 calculé tel que suit : AAP 2021= AAP 2020 -5% (AAP 2020) + indexation SMIC

La réduction opérée en 2021 sera opérée après une évaluation partagée de la mise en œuvre des engagements du présent Pacte.

Afin de neutraliser sur 3 ans, à compter de 2020, l'impact de cette baisse pour les ETTi de moins de 20 ETP, les entreprises concernées pourront déposer, auprès de la DIRECCTE, un dossier de compensation au titre du Fonds développement de l'IAE (FDI) d'un montant équivalent à la baisse de l'aide au poste. Cette compensation sera assurée jusqu'au 31 décembre 2022.

L'éligibilité des ETTi est appréciée sur la base du périmètre de référence de l'établissement SIRET pour un volume d'ETP apprécié chaque année au 31 décembre du dernier exercice clos.

De la même manière, des mesures d'accompagnement pourront être mises en œuvre au cas par cas pour prendre en compte les ETTi qui seraient fragilisées par cette baisse du financement de l'aide au poste si par ailleurs elles n'avaient pas de croissance d'activité.

Article 7 – Modalités de pilotage et de suivi

Pour s'assurer de la bonne mise en œuvre des engagements des articles précédents, un comité de pilotage national, réunissant la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, la fédération des entreprises d'insertion et le Conseil de l'inclusion dans l'emploi, est mis en place.

Ce comité se réunira autant que de besoin et a minima une fois par trimestre à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 8 – Calendrier

Ce Pacte d'engagements prend effet à sa signature et s'achève le 31 décembre 2022.

Les signataires :

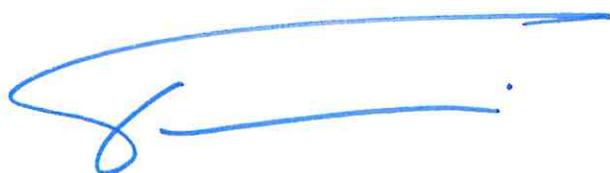
Muriel Pénicaud
Ministre du Travail

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'MP'.

Luc de Gardelle
Président de la fédération des
entreprises d'insertion

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'LDG'.

Thibaut Guilluy
Président du Conseil de l'inclusion dans l'emploi

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'TG'.