



15ème législature

Question N° : 3706	De Mme Nathalie Elimas (Mouvement Démocrate et apparentés - Val-d'Oise)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique >emploi et activité	Tête d'analyse >Effets pervers loi de sécurisation pour l'emploi SIAE/AI	Analyse > Effets pervers loi de sécurisation pour l'emploi SIAE/AI.
Question publiée au JO le : 12/12/2017 Réponse publiée au JO le : 11/06/2019 page : 5402		

Texte de la question

Mme Nathalie Elimas appelle l'attention de Mme la ministre du travail sur les conséquences de la disparition de certaines dérogations accordées aux structures d'insertion par l'activité économique (SIAE). Définies par l'article L. 5132-7 du code du travail, les SIAE accueillent les personnes exclues du monde du travail. Dans un contexte économique et social marqué par un chômage devenu structurel et face au décrochage des jeunes (150 000 jeunes chaque année selon le CESER d'Ile-de-France), la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (1998) leur a ouvert la possibilité d'intervenir - moyennant agrément - sur l'ensemble des secteurs économiques, consacrant ainsi les SIAE comme outils à part entière de la politique de l'emploi. Cependant, depuis la loi de sécurisation de l'emploi (2013), les associations intermédiaires (AI) - créées par la loi Séguin du 27 janvier 1987 et composantes des SIAE - sont assujetties à la surtaxe sur les CDD. De même, elles payent pour leurs intervenants la taxe sur le congé individuel de formation alors que leur public en est très largement exclu. Les SIAE offrent un ancrage territorial aux politiques publiques d'insertion. Elles sont d'utilité publique. Elle souhaiterait donc savoir si le Gouvernement entend corriger les effets pervers précités qui pèsent lourdement sur les finances de ces structures et altèrent ainsi leur capacité à mener à bien l'ensemble de leurs projets.

Texte de la réponse

Concernant l'accès des salariés des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) au congé individuel de formation, ce dispositif a été remplacé depuis le 1er janvier 2019 par une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation (CPF) dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Ce nouveau dispositif, appelé CPF de transition, a pour objet de permettre à tout salarié souhaitant changer de métier ou de profession au cours de sa vie professionnelle, de faire financer à son initiative et à titre individuel son projet de transition professionnelle. Or, le versement par l'association intermédiaire de la contribution à la formation professionnelle permet d'ouvrir des droits aux salariés de ces structures, soit pendant leur parcours professionnel dans l'association, soit ultérieurement dans la poursuite de leur parcours professionnel. Le CPF de transition est ouvert aux salariés d'associations intermédiaires et est l'un des outils qui pourra permettre à ces salariés éloignés de l'emploi d'avoir accès à des formations longues de reconversion tout en bénéficiant du maintien de leur rémunération. Ainsi, dès lors que le salarié d'une association intermédiaire remplit les conditions d'ancienneté exigées (article D. 6323-9 du code du travail), il pourra demander la prise en charge financière de son projet de transition à la commission paritaire interprofessionnelle régionale dont il relève. Pendant la formation, le salarié bénéficie d'un droit à congé et perçoit tout ou partie de sa rémunération antérieure par son employeur qui sera remboursé par la commission



paritaire interprofessionnelle régionale. Par ailleurs, concernant la surtaxe sur les contrats à durée déterminée (CDD), le protocole d'accord du 28 mars 2017 relatif à l'assurance chômage prévoit la fin de la majoration de la contribution patronale pour les contrats de courte durée. Cette majoration a cessé de s'appliquer à compter du 1er avril 2019.