



15ème législature

Question N° : 6065	De M. Fabien Di Filippo (Les Républicains - Moselle)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique >emploi et activité	Tête d'analyse >Réduction de l'aide aux postes et inquiétude des associations intermédiaires	Analyse > Réduction de l'aide aux postes et inquiétude des associations intermédiaires.
Question publiée au JO le : 06/03/2018 Réponse publiée au JO le : 17/03/2020 page : 2243		

Texte de la question

M. Fabien Di Filippo appelle l'attention de Mme la ministre du travail sur l'inquiétude dans laquelle se trouvent de nombreuses associations intermédiaires suite à la réduction de l'enveloppe budgétaire allouée à l'aide aux postes dans le projet de loi de finances 2018. Acteurs centraux de l'insertion professionnelle et du retour à l'emploi, elles jouent un rôle essentiel auprès de publics particulièrement fragilisés, notamment les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté, les bénéficiaires de *minima* sociaux (revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS)), les demandeurs d'emploi de longue durée, et les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Dans le projet de loi finances 2018, le Gouvernement a choisi d'instaurer de nouvelles modalités de financement de l'aide aux postes, qui restreindront drastiquement le nombre de salariés en insertion pris en compte pour le financement de l'accompagnement social et professionnel. Selon la DIRECCTE régionale du Grand Est, seuls les salariés actifs depuis moins de 60 mois et les bénéficiaires d'un accompagnement et d'un suivi socio-professionnel devraient être intégrés dans le calcul de ces subventions. Les salariés bénéficiaires d'un régime de retraite, les jeunes en chantier éducatif et les salariés ayant travaillé depuis plus de 1 607 heures dans l'année ne devraient plus quant à eux en bénéficier, alors qu'ils sont les premiers acteurs de ces structures intermédiaires. M. le député souligne le risque sur le long terme pour la pérennité des associations intermédiaires, qui ont aujourd'hui le sentiment de servir de variable d'ajustement budgétaire. Il lui demande par conséquent quelles mesures le Gouvernement entend prendre pour que ces associations intermédiaires ne soient pas mises en péril par les nouvelles modalités de financement de l'aide aux postes et puissent continuer à rendre les services qu'elles rendent en matière d'emploi et d'insertion professionnelle sur des territoires qui en ont réellement besoin.

Texte de la réponse

Les associations intermédiaires, comme l'ensemble des structures d'insertion par l'activité économique, ont pour objet, en application de l'article L. 5132-7 du code du travail, 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 de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. Elles assurent l'accueil des personnes ainsi que le suivi et l'accompagnement de leurs salariés. Les associations intermédiaires accueillent plus de 40 % de l'effectif des salariés en insertion, elles constituent un outil majeur de l'inclusion dans l'emploi et leur développement doit être particulièrement encouragé et soutenu. Les salariés en insertion peuvent être recrutés par

une association intermédiaire via l'un des trois types de contrats de travail suivants : contrat à durée déterminée d'insertion, contrat à durée déterminée d'usage ou contrat à durée indéterminée à temps partiel relevant respectivement des articles L.1242-3, D.1242-1, 12°, et L.3123-6 du code du travail. L'article L.5132-11-1 du code du travail prévoit que les contrats des salariés en AI peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de 24 mois. A titre dérogatoire, ils peuvent être renouvelés au-delà de la durée maximale prévue en vue de permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation à l'échéance du contrat. La durée de ce renouvellement ne peut excéder le terme de l'action concernée. A titre exceptionnel, lorsque des salariés âgés de cinquante ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ce contrat de travail peut être prolongé au-delà de la durée maximale prévue, pour une durée totale de cinq ans. Les salariés âgés de cinquante-huit ans ou plus peuvent être autorisés à prolonger leurs contrats jusqu'à la date à laquelle ils peuvent faire valoir leurs droits à la retraite. Cette prolongation peut être accordée par Pôle emploi après examen de la situation du salarié au regard de l'emploi, de la capacité contributive de l'employeur et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre de la durée initialement prévue du contrat. En outre, le Gouvernement soutient la mobilisation des associations intermédiaires pour favoriser le retour à l'emploi durable des personnes qui en sont éloignées et pour contribuer au développement des territoires sur lesquelles ces structures sont implantées. Ainsi, dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, le Gouvernement a annoncé un effort sans précédent dans le secteur de l'insertion par l'activité économique (IAE) avec un objectif de 100 000 bénéficiaires supplémentaires de l'IAE d'ici 2022. Le budget est ainsi porté à plus d'un milliard d'euros dès 2020, permettant l'accompagnement de 83 221 ETP dans les structures de l'IAE, soit 10 000 ETP de plus qu'en 2019. L'année 2020 doit donc marquer une nouvelle étape dans la croissance de l'IAE, qui a été consolidée et amplifiée au cours des dernières années (65 000 ETP en 2016 ; 67 000 ETP en 2017 ; 69 000 ETP en 2018 et 72 000 ETP pour 2019). Cette croissance sera en outre facilitée par le Pacte d'ambition pour l'IAE, fruit d'une concertation de six mois avec l'ensemble des acteurs de l'inclusion portée par le ministère du travail et le Conseil de l'inclusion dans l'emploi. Présenté au Président de la République le 10 septembre 2019 à Bonneuil sur Marne, ce Pacte repose sur cinq engagements qui seront progressivement mis en œuvre : - accompagner chaque personne selon ses besoins ; - innover et libérer le potentiel de création d'emplois des entreprises sociales inclusives ; - rallier toutes les entreprises et tous les acteurs publics à la cause de l'inclusion ; - agir ensemble sur tous les territoires ; - simplifier, digitaliser et co-construire en confiance. Une trajectoire de croissance de 13 % du nombre d'ETP dans les associations intermédiaires pour 2020 a été déterminée au niveau national et pourra être dépassée localement en fonction des différents types de structures de l'IAE présentes sur le territoire. Dans ce cadre, hors cas exceptionnel, le plafonnement du volume d'ETP par structure effectué par les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi sera levé a priori et ce volume sera soumis à une évaluation des résultats en matière d'insertion a posteriori. En outre, les dispositions relatives au plafonnement de 480 h sur deux ans de la durée totale des mises à disposition d'un salarié auprès d'employeurs de droit privé feront l'objet d'un assouplissement au cours de l'année dans le cadre de la mise en œuvre du pacte d'ambition.