

La politique d'emploi
et le recours
aux contrats aidés
dans
les Régies de Quartier
et
les Régies de Territoire

CNLRQ

comité national de liaison des régies de quartier



LA POLITIQUE D'EMPLOI
ET LE RECOURS
AUX CONTRATS AIDÉS
DANS LES
RÉGIES DE QUARTIER
ET LES
RÉGIES DE TERRITOIRE

Déclaration du CNLRQ relative à la politique d'emploi dans les Régies de Quartier et les Régies de Territoire

Après en avoir débattu en Conseil d'administration et pris connaissance des décrets et circulaire d'application du 25 novembre 2009 de la Loi réformant les politiques d'insertion, le Comité National de Liaison des Régies de Quartier adopte la déclaration suivante :

Sur la situation de l'emploi

- Les Régies de Quartier font le constat de la persistance de taux élevés de chômage sur leurs territoires, de l'accroissement des situations d'exclusion et de précarité vis-à-vis de l'emploi, quel que soit le contexte économique.
- Elles considèrent qu'il est de la responsabilité de la Société dans son ensemble d'assurer un accès effectif aux droits fondamentaux (logement, santé, travail...), de pallier le caractère excluant de son système économique en soutenant, si nécessaire, la mise en place et la pérennité d'activités qui puissent offrir un emploi et un niveau de vie décents pour tous.
- Depuis 25 ans, convaincues par leur expérience que la majorité des personnes souhaitent et peuvent apporter leur contribution par une activité utile, les Régies participent à la revitalisation du territoire à partir d'activités économiques de proximité associant les habitants aux côtés des partenaires institutionnels et autres acteurs.

Sur les évolutions des politiques d'insertion

- Les Régies de Quartier apportent et accompagnent avec leurs partenaires des réponses favorisant l'insertion sociale et professionnelle des habitants en difficulté. L'engagement des Régies pour l'insertion découle des fondements mêmes de leur projet associatif.
- Elles font la preuve que nulle personne n'est inemployable et refusent toute forme de stigmatisation ou de catégorisation qui conduirait à un clivage entre ceux pouvant accéder au marché du travail « classique » et les autres.
- Dans la continuité du plan de cohésion sociale, les Régies apprécient l'harmonisation des droits sociaux des emplois aidés avec le droit commun, et leur unification sous deux formes relevant, soit du secteur marchand, soit du secteur non marchand.
- Les Régies de Quartier sont vigilantes à ce que les barèmes de calcul de l'aide au poste n'entraînent de conditions insuffisantes pour les salariés (temps de travail, durée du contrat). Elles considèrent en particulier que tout salarié doit obtenir de son travail un revenu supérieur au seuil de pauvreté* et pour cela, selon sa situation, se voir proposer un emploi à temps plein ou s'y rapprochant.
- Les Régies de Quartier retiennent que les nouvelles mesures fixées par l'Etat concernant l'IAE devraient permettre de reconnaître l'originalité de leur projet d'insertion, de négocier les objectifs selon les besoins identifiés sur le territoire, d'attribuer les moyens nécessaires à leur mission et d'évaluer les résultats obtenus avec les partenaires.
- Elles reconnaissent la nécessité de l'évaluation si elle est conçue comme un facteur de progrès qui s'appuie sur la dynamique locale et la contribution de chacun des acteurs aux objectifs de cohésion sociale, d'emploi et d'insertion. Cette évaluation doit prendre en compte tous les aspects de la démarche d'insertion, se baser sur des indicateurs déterminés en concertation, et mettre en regard le professionnalisme et les compétences des Régies avec les caractéristiques et les possibilités du bassin d'emploi.
- Les Régies de Quartier restent vigilantes à la mise en œuvre de ces mesures, en particulier, la prise en compte des différentes dimensions de leur projet par les partenaires de l'insertion (Etat, SPE, collectivités) et la définition du financement des postes CDDI dont l'entrée en vigueur a été repoussée.
- Les Régies de Quartier appellent l'Etat et les partenaires sociaux à ce que l'application du cadre légal donne effectivement davantage de moyens pour la formation professionnelle des personnes qui en ont le plus besoin, reconnaissante et conforte les initiatives permettant d'aller dans ce sens.

Sur la politique d'emploi dans les Régies de Quartier et les Régies de Territoire

- La politique d'emploi que mène une Régie s'inscrit dans son projet associatif, dans le respect de la Charte Nationale et de l'Accord collectif national des Régies de Quartier, quels que soient les dispositifs publics auxquels elle peut avoir recours.
- Elle place les habitants au centre de son projet selon les principaux axes suivants :
 - Une insertion individuelle qui est inscrite dans un projet collectif.
 - Une politique d'emploi qui est transparente et débattue.
 - Un statut de droit commun qui s'applique à toute personne exerçant un travail.
 - Des activités, supports d'emplois, qui relèvent de l'économie solidaire et ont un caractère d'utilité sociale prédominant.
- Les Régies de Quartier ont le souci d'équilibrer, dans une juste proportion, le nombre de contrats CDD et CDI d'une part, et de contrats aidés d'autre part, en fonction de la nature des activités mises en œuvre.
 - Elles ne se limitent pas à créer des « sas » vers les entreprises du secteur concurrentiel et les autres employeurs, mais elles peuvent aussi développer des emplois pérennes dans le cadre de certaines activités d'utilité sociale et selon les besoins des personnes. Cette dimension des Régies contribue à la création nette d'emplois et à l'ancre d'activités économiques sur leur territoire.
 - Aussi, dans le cadre de leur projet, elles peuvent recourir aux postes d'insertion (CDDI) lorsqu'elles sont conventionnées « I.A.E », au contrat unique du secteur marchand (C.I.E) et celui du secteur non marchand (C.A.E), ainsi qu'aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage. Tous sont compatibles avec les engagements de l'Accord collectif de branche des Régies de quartier.
- Les contrats aidés sont utilisés comme des moyens pour répondre aux besoins du territoire et à ceux des personnes les plus éloignées du marché du travail.
- Les emplois qu'offrent les Régies de Quartier constituent un temps d'apprentissage et de formation pour de nombreux salariés.

Les principes généraux

1. Le Projet Associatif

La politique d'emploi et d'insertion sociale et professionnelle que mène une Régie de Quartier s'inscrit dans le cadre de son projet associatif, quels que soient les dispositifs publics d'aide et d'accès à l'emploi auxquels elle peut avoir recours.

La Régie de Quartier vise un objectif global qui porte à la fois sur l'amélioration des conditions de vie, le renforcement du lien social, la mobilisation des acteurs du territoire, en premier lieu les habitants qui sont placés au centre de son projet.

Elle agit sur un ensemble de champs qui prend en compte la réalité des situations et des besoins : remise au travail de personnes en grande difficulté d'accès à l'emploi, recréation du lien social dans les quartiers, lutte contre les discriminations, problématiques liées à la santé, l'illettrisme, l'isolement... Sa mission est d'aider les personnes à sortir de la précarité et à évoluer si possible vers un emploi pérenne.

La Charte Nationale et l'Accord collectif des Régies de Quartier donnent les fondements incontournables d'une politique d'emploi en phase avec leur projet politique. Dans ce cadre, l'insertion par l'activité économique fait partie des outils que la Régie peut utiliser en faveur du développement social et communautaire.

La politique d'emploi, le choix et l'utilisation des différents types de contrats reposent sur les principes de la Charte Nationale, les objectifs et les dispositions de l'Accord collectif des Régies de Quartier.

Extraits

La Charte Nationale des Régies de Quartier (1991)

Article 1

Le projet économique doit en particulier être transparent et ne peut en aucun cas s'appuyer sur l'unique mise en place d'un dispositif de traitement social du chômage ou du relais d'une politique (RMI, CES...) : une place peut par contre être faite dans l'entreprise pour ces mesures, dans le respect des règles en vigueur.

La viabilité économique du projet a pour base les conditions de prix du marché.

Article 2

La démarche Régie de Quartier [...] repose sur le souci, dans son territoire, de l'insertion des personnes les plus en difficulté. Les Régies de Quartier montrent en cela qu'elles sont l'une des structures d'insertion par l'économique...

Article 5

Elle peut par ailleurs, s'articuler aux autres dispositifs d'insertion par l'économique...

L'Accord collectif national des Régies de Quartier (1999)

- Les Régies de Quartier ne doivent pas être un espace de non-droit. Au contraire, elles doivent offrir des conditions de travail décentes, une politique de formation performante et une aide à l'élaboration de projets professionnels aux salariés.
- Faire de l'insertion des personnes en grande difficulté est l'axe prioritaire de leur politique. L'élaboration d'un accord collectif a pour but de donner à ces personnes un statut de travail qui constitue une première démarche pédagogique d'insertion dans les conditions normales du travail salarié.
- Le caractère spécifique Régie de Quartier conjugue services de proximité, demande sociale et droit au travail.

2. Les Activités

■ Des activités qui relèvent de l'économie solidaire...

Les activités « supports » qui procurent des emplois dans les Régies de Quartier :

- répondent à un intérêt collectif, avec des valeurs de partage et de solidarité ;
- s'inscrivent dans une logique de projet pour un territoire ou un groupe de personnes ;
- sont conduites par des démarches collectives et participatives avec les habitants et les usagers ;
- ont pour but d'apporter des réponses à des besoins insuffisamment satisfaits ;
- leur équilibre financier est assuré par une « hybridation de ressources » : c'est-à-dire, par des ressources marchandes (produits de la vente de services), des concours non marchands (aides publiques et subventions), des contributions non monétaires (apports de bénévoles).

■ ... et ont un caractère d'utilité sociale prédominant.

- Les activités répondent à des besoins fondamentaux des habitants.
- Le métier d'une Régie de Quartier présente un savoir-faire particulier : celui de valoriser la dimension technique des activités en lui associant, dans la pratique et dans l'esprit, la dimension du lien social et du lien politique qui se crée par l'implication des habitants dans la conduite d'un projet commun.
- L'accompagnement à l'accès ou au retour à l'emploi des personnes qui en sont les plus éloignées demande des méthodes et des moyens spécifiques. L'encadrement prend en compte l'ensemble des difficultés, qu'elles soient d'ordre professionnel, social, personnel.
- Les services de proximité se développent sur des secteurs générateurs de faibles marges et qui sont souvent délaissés par les artisans et les entreprises commerciales. Les initiatives qui relèvent de la médiation sociale se situent hors champ marchand.

Les activités des Régies de Quartier et des Régies de Territoire procurent des emplois qui permettent d'exercer des compétences spécifiques et ne rentrent pas dans le champ de la concurrence avec les entreprises à but commercial.

3. La Politique d'Emploi

■ **Une politique d'emploi transparente**

Par leur présence au Conseil d'Administration, les habitants sont associés à la politique d'embauche et d'emploi de la Régie, cette politique est réfléchie au sein des instances et explicitée aux acteurs et partenaires.

La Régie de Quartier respecte les règles des différents contrats telles qu'elles sont définies dans la Loi et ses textes d'application.

■ **Une insertion individuelle inscrite dans un projet collectif**

Si chaque salarié bénéficie d'un accompagnement personnalisé, son travail trouve son sens dans l'utilité de son activité et sa cohérence dans le travail d'équipe, l'objectif étant de faire appel à la responsabilité et à l'expertise des habitants vis-à-vis du territoire.

■ **Un statut de droit commun qui s'applique à toute personne exerçant un travail. Tous les salariés sont dans le droit commun.**

Les salariés embauchés sous le régime d'un contrat aidé sont en CDI ou en CDD qui rentre dans le cadre de l'Accord collectif. Quel que soit leur parcours, le type de contrat, tous les salariés bénéficient des mêmes droits sociaux.

L'Accord collectif national des Régies de Quartier, signé en 1999 et constamment enrichi depuis avec les partenaires sociaux, concrétise ce principe d'une vraie situation professionnelle, dans le respect des personnes et de la valeur du travail. C'est, en particulier, autour de ce lien salarial que se construisent les parcours.

Les contrats ne doivent pas être stigmatisants et la relation entre l'employeur et le salarié n'est pas induite par le type de contrat.

■ **Les dispositifs de contrats aidés sont des moyens.**

Les contrats aidés répondent à une double logique :

- celle de « l'appropriation du quartier » par les habitants, par le développement de nouveaux services, d'activités de lien social... ;
- celle de l'aide aux personnes les plus éloignées du marché du travail à construire un projet professionnel, en fonction de leur âge, de leur personnalité, leurs besoins... .

Le choix et l'utilisation des différents types de contrats aidés s'inscrivent dans le contexte social et économique du quartier : il faut veiller à ce qu'ils répondent à la réalité des publics et du territoire, et non pas à des contraintes financières.

■ **La formation et l'accompagnement des salariés sont essentiels.**

La réflexion sur la politique d'emploi s'accompagne d'une réflexion sur les moyens nécessaires à l'accompagnement et à la mise en œuvre de la formation des salariés. La mutualisation des ressources au sein de l'OPCA* Habitat-Formation, auquel adhèrent toutes les Régies de Quartier, permet de développer et de soutenir des dispositions spécifiques et innovantes offrant des réponses aux besoins des personnes en insertion, au-delà de la réglementation légale (ex : remise à niveau, formations pré-qualifiantes et qualifiantes, professionnalisation).

*Organisme Paritaire Collecteur Agréé

Les préconisations

■ Elaborer une politique d'emploi globale et rediscutée régulièrement

La politique d'emploi doit être en phase avec le projet de la Régie de Quartier. C'est un enjeu d'appropriation par les habitants, de réponse aux situations, ainsi que de lisibilité vis-à-vis des partenaires.

De même que les activités économiques de la Régie, la vie du quartier..., la politique d'emploi est à débattre au sein du C.A. Ses orientations doivent être structurées et partagées entre l'équipe dirigeante, bénévole et salariée.

« Quels enjeux » : un équilibre est à trouver.

Les premières propositions suivantes peuvent permettre d'interroger/réinterroger les différents axes d'une politique d'emploi dans le cadre du projet de la Régie.

Pistes de réflexions

- L'équilibre entre les différents types de contrats, contrats aidés et contrats de droit commun (CDD et CDI), entre la création d'emplois durables sur le territoire et la construction de parcours avec les publics en insertion.

La Régie de Quartier utilise les contrats en fonction d'une réelle politique d'emploi et d'insertion, de la nature des activités mises en œuvre. C'est une question de proportion et d'éthique.

- La nécessité de coller aux réalités humaines et sociales du quartier, et la place accordée aux logiques de dispositifs et de financement.
- La volonté d'être à l'écoute des habitants et des acteurs locaux, et la transparence et l'indépendance des choix.
- Le souhait d'opposer à des situations discriminantes (âge, sexe, origine) des politiques de recrutement volontaristes tout en préservant la diversité au sein des équipes.

...IL N'Y A PAS DE RÉPONSE UNIQUE. D'AUTRES POINTS PEUVENT ÊTRE DISCUtÉS...

La politique d'emploi est explicitée, elle peut aussi être « jaugée » et infléchie pour prendre en compte de nouveaux besoins des publics, les évolutions du quartier...

Exemple

- A l'occasion de temps forts de la vie associative ; un débat peut être organisé lors de réunions du CA sur les orientations des recrutements et le recours aux différents dispositifs sur l'année ; une présentation de la typologie de l'effectif salarié peut être réalisée lors de l'AG ; etc.



■ Choisir et utiliser les contrats en fonction des besoins des publics et du projet

« Pour quoi » : les contrats sont des supports.

Le choix des contrats est lié à la politique d'emploi et d'insertion et à la façon dont la Régie de Quartier décide de mettre en œuvre l'activité.

Les principales étapes à respecter :

- 1°) Définir les publics ciblés en prenant en compte les réalités et les problématiques sur le quartier, ainsi que les besoins propres de l'activité.
- 2°) Identifier les besoins des publics dans la mise en œuvre de leur parcours d'insertion sociale et professionnelle.
- 3°) Définir les modalités d'accompagnement socioprofessionnel et les possibilités de formation.
- 4°) **Choisir les contrats adaptés à cet effet**, éventuellement le dispositif d'insertion pertinent.

Exemples

- Un contrat aidé (ex : C.A.E) peut aider au démarrage d'une activité émergente, aussi il s'agit d'examiner les conditions de pérennisation de l'activité, la professionnalisation du salarié et, le cas échéant, la transformation en un autre type de contrat.
- Dans le cas d'une activité « permanente » réalisée par des salariés recrutés dans le cadre de contrats aidés, il s'agit de définir les principes et les objectifs du recours à ce type de contrats, les modes opératoires, la question de la solvabilité de l'activité, les actions de formation et d'accompagnement des salariés et leur progression à l'issue du contrat.

Le projet Régie de Quartier exige de construire le recours aux contrats aidés dans le contexte économique : c'est-à-dire de vendre l'activité au coût du marché, la marge dégagée étant destinée à la formation des publics en insertion, à leur accompagnement, à leur adaptation au poste de travail.

A éviter

- Désolvabiliser la prestation en ne prévoyant pas l'impact économique des contrats.
- Démarrer les activités sur l'unique mise en œuvre d'un dispositif I.A.E (atelier chantier d'insertion, postes d'insertion CDDI), sans aucun autre type de contrat proposé aux salariés de production.

Le projet doit être suffisamment « attractif » et proposer un panel d'activités et de possibilités d'emplois, propices à une diversification des parcours professionnels, pouvant y compris conduire à un emploi pérenne au sein de la Régie.

À défaut, il faudra réfléchir à faire évoluer le projet vers un équilibre entre contrats de droit commun (CDD et CDI) et contrats aidés.



■ Adapter le mode opératoire aux publics ciblés

« Comment » : les activités sont le fondement du travail d'insertion.

Le statut des salariés, les règles de travail, le prix de la prestation, etc. sont les mêmes quel que soit le type de contrats et le mode de financement des postes.

C'est le mode opératoire de l'activité qui diffère et qui est déterminé en fonction des difficultés des publics ciblés :

- L'organisation de l'équipe, le déroulement du travail, le niveau d'encadrement sont ajustées selon les besoins du parcours d'insertion qui est conçu sur une durée adaptée à la situation de la personne (durée du contrat et durée de travail).
- Le parcours comporte des actions de tutorat dans le cadre des activités, d'accompagnement socioprofessionnel et de formation qui doivent être cohérentes, réfléchies et dont les moyens sont définis.

Exemples

- Une activité de nettoyage et d'entretien des espaces publics.

La nature de l'activité (régularité, relative stabilité, souvent dans le cadre de marchés publics) permet de développer des contrats de droit commun, CDD ou CDI (elle peut induire parfois le temps partiel).

Elle comprend aussi une dimension d'utilité sociale (médiation, sensibilisation, par ex. de type « correspondantes de coursives ») qui devrait s'inscrire dans la durée et permettre quelque fois de privilégier le recours au CDI...

Ce type d'activité peut, d'autre part, être le support pour décider de mettre en œuvre un projet spécifique d'insertion avec des contrats du secteur marchand (ex : C.I.E, CDDI « entreprise d'insertion »), à condition de définir en amont les publics ciblés, les objectifs de la démarche, le type d'accompagnement mis en place, etc.

- Une activité dans le secteur du bâtiment.

Outre les contrats de droit commun, cette activité peut aussi être réalisée avec des salariés recrutés en CDDI, soit dans le cadre d'un conventionnement « postes d'insertion » (« entreprise d'insertion »), soit dans le cadre d'un « atelier chantier d'insertion » pour des publics plus éloignés de l'emploi.

Quel que soit le dispositif choisi, la prestation sera vendue au même taux horaire, le m² de peinture au même prix. C'est le mode opératoire qui diffèrera selon le public ciblé, le délai de réalisation, l'organisation du travail, l'encadrement...

■ Etre formel sur l'objet des aides à l'emploi.

Les aides sont réservées à des actions en direction des personnes éloignées de l'emploi. Elles sont destinées pour l'essentiel à :

- permettre une adaptation au poste de travail pour les personnes qui rentrent dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle ;
- financer le sur-encadrement nécessaire pour accompagner les personnes vers l'emploi durable ;
- dégager les moyens supplémentaires pour mettre en œuvre les actions d'accompagnement socioprofessionnel et celles, indispensables, en complément du plan de formation.

L'effort des Régies de Quartier en matière de formation professionnelle, appuyé par une négociation nationale, permet de rechercher un effet levier auprès des collectivités territoriales dans le cadre de leurs compétences (Régions et Conseils Généraux), afin de compléter les plans de formation.

Les contrats et leurs modalités de mise en œuvre

- Une Régie de Quartier peut avoir recours à tous les types de contrats, de droit commun et contrats aidés, au sein de la même structure juridique.
- Elle a recours aux contrats de droit commun, CDD et CDI.
- Elle relève des employeurs qui peuvent utiliser le contrat unique du secteur marchand, C.I.E (art.21 de la Loi de décembre 2008).
- En tant qu'association sans but lucratif, elle appartient au secteur non marchand et peut donc avoir recours au contrat unique dans sa version C.A.E pour ses activités non marchandes.
- Dans le cadre des conventionnements I.A.E, elle peut mobiliser des postes d'insertion CDDI, ce qui est confirmé depuis la Loi de lutte contre les exclusions de 1998 (art.18) et par le plan de cohésion sociale de 2005.

Sur le champ de l'I.A.E, la Régie de quartier relève du secteur mixte visé à l'article L5132-2 du code du Travail, ancien art. L322-4-16 issu de la Loi de 1998, et précisé par différents textes d'application.

Note

Les secteurs marchands et non-marchands sont définis selon le statut de l'organisme :

- le secteur marchand concerne tous les employeurs affiliés à l'assurance chômage qui mettent en œuvre des activités lucratives (production de biens et de services en vue de leur commercialisation) : il comprend notamment les établissements industriels et commerciaux, les groupements d'employeurs, des associations...
- le secteur non marchand comprend les collectivités et établissements publics, les organismes délégataires de services publics, les organismes privés à but non lucratif.

Ces possibilités sont vérifiées en pratique, puisque, sur le champ de l'I.A.E (chiffres 2008) :

- 39% des Régies ont un conventionnement CDDI « entreprise d'insertion » ;
- 23% un conventionnement « atelier chantier d'insertion » (A.C.I) ;
- 31% ont fait le choix du double conventionnement ;
- 7% des Régies ne bénéficient pas de conventionnement « I.A.E »

Une recommandation

le recours aux différents contrats et conventionnements engage la Régie de Quartier à se doter des moyens d'une gestion rigoureuse qui s'appuie sur une réelle transparence de ses choix politiques et de solides outils de suivi (tableaux de bord pour chaque activité, comptabilité analytique).



■ Les contrats aidés auxquels peuvent recourir les Régies de Quartier et les Régies de Territoire

1. Pour les activités du secteur marchand
 - Le « CUI secteur marchand » - Contrat Initiative Emploi (C.I.E)
2. Pour les activités du secteur non marchand
 - Le « CUI secteur non marchand » - Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (C.A.E)
3. Dans le cadre de conventionnement « Insertion par l'Activité Economique »
 - Le Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI)
4. Dans le cadre de parcours en alternance
 - Le contrat d'apprentissage
 - Le contrat de professionnalisation
5. Autres dispositifs spécifiques
 - Dans le cadre de la politique de la ville, le contrat « Adulte – Relais »
 - Une mesure régionale, le contrat « Emploi – Tremplin »

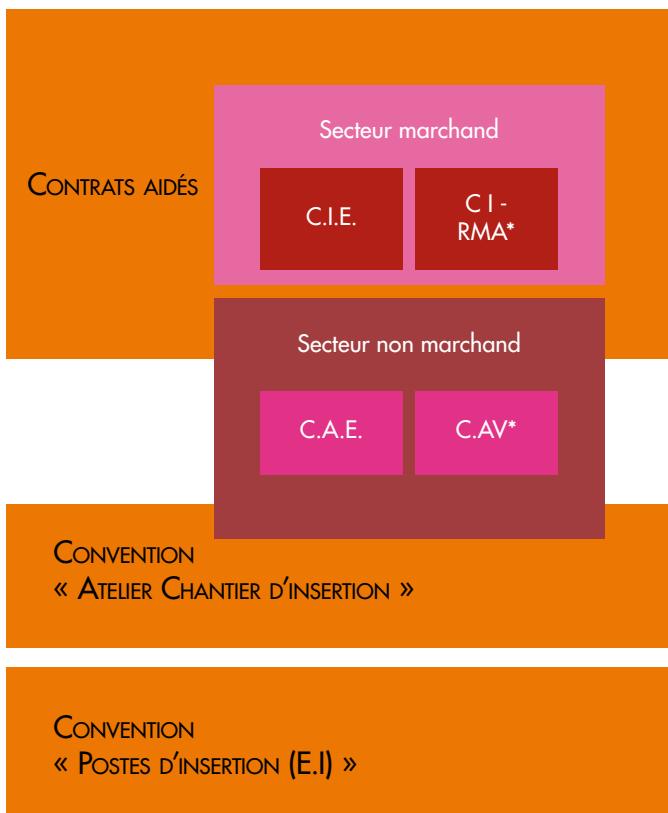
RAPPEL

La réforme des contrats aidés et des contrats spécifiques de l'I.A.E.

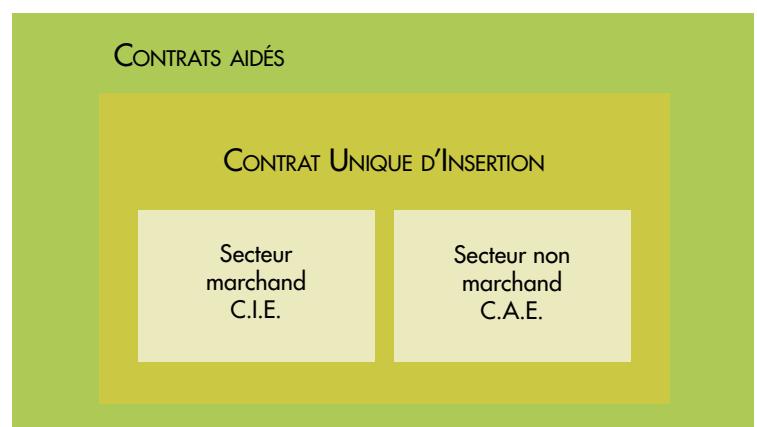
La Loi du 1er décembre 2008 réformant les politiques d'insertion unifie les différents contrats.

- La création du « Contrat Unique d'Insertion » (CUI) dont les modalités sont précisées dans le Décret n°2009-1442 du 25 novembre 2009 et la circulaire DGFEP n°2009-42 du 5 novembre 2009. En vigueur au 01/01/2010, le CUI se décline en deux versions, l'une pour le secteur marchand sur le modèle du C.I.E, l'autre pour le secteur non marchand sur le modèle du C.A.E.
- La généralisation du CDDI pour tous les employeurs relevant de conventionnement « I.A.E », dont les modalités de financement doivent être précisées dans l'année 2010.

Situation avant le 01/01/2010



Contrats applicables dans les Régies au 01/01/2010



* Le Contrat d'Insertion – Revenu Minimum d'Activité et le Contrat d'Avenir sont abrogés à compter du 01/01/2010.

** Les Régies conventionnées au titre des activités « A.C.I » peuvent conclure des C.A.E (CUI non marchand) puis, une fois leurs nouvelles modalités de financement entrées en vigueur, elles pourront aussi avoir recours aux CDDI pour une période transitoire.

■ Quelques chantiers du CNLRQ

- Définition des principes et d'un cadre méthodologique sur la politique d'emploi et le recours aux contrats aidés dans le cadre du projet Régie de Quartier.
- Développement d'argumentaires spécifiques relatifs aux nouvelles modalités applicables sur le champ de l'I.A.E, retours d'expériences, mise en œuvre auprès des partenaires...
- Analyse de l'impact des contrats aidés et des nouvelles modalités par l'élaboration d'indicateurs ad hoc (observatoire), identification des besoins, anticipation des résultats.
- Valorisation du parcours en S.I.A.E dans le cadre des travaux du CNAR-I.A.E.

Autres ressources

- Les nouvelles modalités de conventionnement dans l'I.A.E – Arguments pour les Régies de quartier et de territoire, CNLRQ mai 2009
- Guide des nouvelles modalités de conventionnement Etat – I.A.E 2009, CNAR-I.A.E janvier 2009

Sommaire

- Fiche 1. Contrat Initiative Emploi – C.I.E (CUI secteur marchand)
- Fiche 2. Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi – C.A.E (CUI secteur non marchand)
- Fiche 3. Contrat à Durée Déterminée d'Insertion – CDDI
- Fiche 4. Aide spécifique dans le cadre du dispositif « Atelier Chantier d'Insertion – A.C.I »
- Fiche 5. Contrat de professionnalisation
- Fiche 6. Contrat d'apprentissage
- Fiche 7. Contrats spécifiques :
 - 7-1. Adulte – relais
 - 7-2. Emploi – tremplin
- Fiche 8. Contrat particulier dans les DOM – Contrat d'Accès à l'Emploi

Les fiches présentent le cadre général des contrats et des dispositifs, les dossiers précisant les modalités d'accès, de conventionnement, les taux de prise en charge sont à demander auprès des services de l'Etat (Prefecture, Unité Territoriale DIRECCTE – ex DDTEFP) ou des collectivités concernées (Région, Conseil Général).

fiche 1. Le Contrat Initiative Emploi - C.I.E.

Secteur concerné

Activités du secteur **marchand** – CUI marchand

Objectif

Permettre un retour à l'emploi durable des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Publics

Les personnes sans emploi, inscrites ou non à Pôle emploi, ainsi que les personnes titulaires de minima sociaux (RSA, AAH, ASS). Une priorité peut être accordée aux jeunes de - 26 ans (sans limite de diplôme) et aux personnes âgées de + 50 ans.

- Le C.I.E peut être mobilisé différemment selon les régions, les catégories de personnes éligibles, les taux de prise en charge peuvent aussi varier selon les publics. Ces modalités sont fixées annuellement :
 - par arrêté du Préfet de Région, appréciées avec les acteurs du Service Public de l'Emploi (SPE) ;
 - en fonction des besoins du bassin d'emploi et du recours aux autres dispositifs.

Contrat de travail

CDI ou CDD de 6 mois minimum à 24 mois renouvellement(s) compris.

- La demande de renouvellement est adressée à l'autorité signataire de la convention individuelle :
 - elle doit être accompagnée de l'**attestation d'expérience professionnelle** remise au salarié,
 - et être motivée par des actions d'accompagnement et de formation réalisées pendant le renouvellement.

A titre dérogatoire, le CDD peut être prolongé par avenant au-delà de la limite de 24 mois :

- **tous les ans, jusqu'à 60 mois**, lorsque le salarié est âgé de 50 ans ou plus (même s'il atteint cet âge en cours de contrat) et qu'il percevait un minima social ;
- ou, lorsqu'il est reconnu travailleur handicapé ou est bénéficiaire de l'AAH ;
- ou, pourachever une action de formation professionnelle qualifiante en cours définie dans la convention individuelle.

Durée hebdomadaire de travail

Temps plein ou temps partiel de 20 heures au minimum.

Accompagnement et formation

La convention individuelle prévoit les actions d'accompagnement, d'orientation, de formation professionnelle, éventuellement de VAE et les périodes d'immersion... L'aide peut être majorée dans la limite fixée par l'arrêté préfectoral.

- La mise en œuvre incombe à l'employeur : **tutorat**, plan de formation, CIF, DIF, **période de professionnalisation**.
- Les salariés doivent avoir accès aux services de Pôle emploi (bilan de compétences...)

Aide financière

Taux (unique ou différents par publics) fixés par l'arrêté préfectoral **dans la limite de 47% du SMIC horaire brut maximum** (631,5 euros / mois pour un ETP au 01/01/2010).

Le CG peut participer notamment pour les personnes titulaires du RSA.

Le taux applicable peut tenir compte de publics prioritaires (jeunes notamment), des actions d'accompagnement, du statut de l'employeur, de son secteur d'activité, de la situation du bassin d'emploi...

Il est indiqué dans la convention individuelle.

L'aide est versée mensuellement par l'Agence de services et de paiement ou par le département.

■ Possibilité d'allègement des charges sociales patronales de droit commun (notamment sur les bas salaires).

■ Pas de cumul avec les exonérations ZFU/ZRU (choix entre l'aide C.I.E ou ces exonérations).

Informations complémentaires

■ Le CUI est constitué du contrat de travail adossé à une convention individuelle conclue au préalable entre l'employeur, le salarié, l'Etat (DIRECCTE), Pôle emploi ou le Conseil général.

■ La convention C.I.E est conclue pour une durée de 24 mois pour un CDI ou, dans le cas d'un CDD, pour la durée du contrat et jusqu'à 24 mois maximum (60 mois par dérogation).

NOUVEAU

■ Désignation d'un tuteur par l'employeur.

■ Réalisation d'un bilan préalable pour toute prolongation ou nouvelle convention (aide à la prise de poste, remise à niveau, acquisition de compétences, formation).

■ Remise d'une attestation d'expérience professionnelle au salarié.

Références :

- Décret n°2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion. • Circulaire DGEFP n°2009-42 du 5 novembre 2009 et n°2009-43 du 2 décembre 2009 relative à la programmation des contrats aidés pour 2010.
- Arrêté du Préfet de Région pour la détermination des taux de prise en charge des C.A.E et C.I.E du contrat unique d'insertion.

fiche 2. Le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi - C.A.E.

Secteur concerné

Activités du secteur **non marchand** – CUI non marchand

Objectif

Faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes rencontrant des difficultés particulières

Publics

Les personnes sans emploi, inscrites ou non à Pôle emploi, titulaires ou non de minima sociaux.

- Le Préfet de Région précise chaque année les conditions d'éligibilité, le public ciblé, les taux applicables... avec les acteurs du SPE et selon la situation du marché du travail local. Pôle emploi est chargé de prescrire le contrat.

Contrat de travail

CDI ou CDD de 6 mois minimum à 24 mois renouvellement(s) compris.
Conditions de renouvellement – cf. Fiche 1.

Durée hebdomadaire de travail

Temps plein ou temps partiel de 20 heures au minimum.

Accompagnement et formation

La convention individuelle prévoit les actions d'accompagnement et de formation – cf. Fiche 1.

NOUVEAU

- Quelque soit le contrat (CDI ou CDD), la durée minimale de la formation reçue par le salarié est fixée à 80 heures dans le cadre de la période de professionnalisation en CUI (décret n°2010-62 du 18/01/2010).
- Une ou des périodes d'immersion en entreprise peuvent être prévues par avenant au contrat de travail.

Aide financière

■ Taux fixé à 90% du SMIC brut par heure travaillée (1 276,5 euros / mois pour un ETP au 01/01/2010). Peut être majoré à 95% pour des publics prioritaires et 105% pour tout ou partie des salariés pour des activités conventionnées « A.C.I ».

Le Conseil général peut majorer à sa charge les taux prévus par l'arrêté préfectoral. Le CG participe au cofinancement des contrats signés avec les bénéficiaires du RSA (à 88% du montant de l'allocation pour une personne isolée sans activité).

■ Exonération des charges patronales dans la limite du SMIC (assurances sociales et allocations familiales), de la taxe d'apprentissage et de la taxe sur les salaires.

■ La prise en charge peut en principe couvrir jusqu'à 35 heures hebdomadaires ; la loi ne fixe plus a priori de limite (circulaire DGEFP du 05/11/2009). En pratique, l'arrêté préfectoral précise le mode de calcul qui prévoit souvent une prise en charge pour un nombre d'heures et une durée limités par catégories de publics (la durée de calcul de l'aide peut être différente de la durée hebdomadaire du contrat de travail).

Note : depuis le 01/01/2009, les C.A.E n'ouvrent plus droit à l'exonération de cotisation des accidents du travail (un taux spécifique AT-MP de 1,5% est prévu dans le cadre des activités conventionnées « A.C.I »).

Informations complémentaires

Forme et durée de la convention individuelle – cf. Fiche 1

NOUVEAU

- Désignation d'un tuteur par l'employeur.
- Réalisation d'un bilan préalable pour toute prolongation ou nouvelle convention.
- Remise d'une attestation d'expérience professionnelle au salarié.

NOUVEAU

C.A.E – passerelle dans les collectivités et les associations (hors A.C.I). Particularités :

- Acquérir ou développer des compétences transférables dans les entreprises du secteur marchand.
 - Public jeunes - 26 ans y compris diplômés (première expérience, réorientation, stabilisation...).
 - CDD de 12 mois éventuellement prolongé dans des cas limités (ex : pourachever une formation en cours).
 - Taux de prise en charge unique de 90%.
 - Organisation systématique impliquant l'engagement de Pôle emploi (convention) : orientation des jeunes pour qui la mesure semble adaptée, aide à la construction des fiches de postes aux compétences transférables, organisation de périodes d'immersion, préparation à la sortie (offres d'emploi, formations).
- Référence : Circulaire DGEFP n°2009-19 du 29 mai 2009.

Références :

Décret n°2009-1442 du 25 novembre 2009. Circulaire DGEFP n°2009-42 du 5 novembre et n°2009-43 du 2 décembre 2009.

Arrêté du Préfet de Région pour la détermination des taux de prise en charge des C.A.E et C.I.E du contrat unique d'insertion.

fiche 3. Le Contrat à Durée Déterminée d'Insertion - CDDI

Secteur concerné

Activités du secteur **marchand** – Conventionnement « IAE »

Objectif

Permettre l'adaptation ou la réadaptation à l'activité professionnelle en vue d'un accès dans les meilleures conditions au marché de l'emploi.

Publics

Les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles pour lesquelles l'accès à l'emploi ne paraît pas envisageable dans les conditions ordinaires du marché du travail (« éligibles » aux actions **d'Insertion par l'Activité Economique** selon l'art. L1242-3 du code du Travail).

L'aide est subordonnée à **l'agrément par Pôle emploi des personnes embauchées**.

Contrat de travail

CDD de 4 mois minimum à 24 mois. Le nombre de renouvellements est illimité à l'intérieur de la période de 24 mois (déroga^{tion} au droit commun du CDD).

Exceptionnellement, Pôle emploi peut accorder une prolongation du CDDI au-delà de 24 mois, après examen de la situation du salarié, de la capacité contributive de l'employeur, des actions d'accompagnement et de formation qui ont été conduites :

- pour les salariés âgés de + 50 ans et les travailleurs handicapés en cas de difficultés d'insertion durable dans l'emploi ;
- ou, pour achever une action de formation professionnelle en cours (et ce pour la durée de l'action concernée).

Durée hebdomadaire de travail

Temps plein ou temps partiel de 20 heures au minimum.

Accompagnement et formation

Mis en œuvre dans le cadre du plan de formation et de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

- Le CDDI peut être suspendu à la demande du salarié afin de lui permettre :
 - d'effectuer une action concourant à son insertion professionnelle prescrite par Pôle emploi (ex : EMT)
 - d'accomplir une période d'essai pour un CDI ou un CDD + de 6 mois (en cas d'embauche le CDDI est rompu sans préavis).

NOUVEAU

- Une ou plusieurs périodes d'immersion en entreprise peuvent être prévues par avenant au contrat de travail.

Note :

L'aide financière est attribuée en contrepartie de l'action socioprofessionnelle et formative menée par l'employeur (accompagnement individuel, encadrement, remplacement du salarié en formation...)

Aide financière

Aide forfaitaire annuelle (9 681 euros par ETP). Toutes les charges sociales et patronales sont dues.

- Possibilité d'allègement des charges sociales patronales de droit commun (notamment bas salaires). D'autres financements peuvent éventuellement être mobilisés pour des actions complémentaires d'accompagnement (collectivités, Pôle emploi, PLIE, FSE).

Informations complémentaires

- Au préalable, le conventionnement « I.A.E » après avis du CDIAE.
- La convention entre la structure et l'Etat (unité territoriale DIRECCTE –ex DTTEFP) est établie selon **les modalités de la circulaire DGEFP n°2008-21** (référentiel projet d'insertion, publics bénéficiaires, nombre de postes CDDI, négociation des objectifs, allocation des moyens correspondants, évaluation...).
- L'aide est versée mensuellement par l'ASP (1/12ème du montant total des aides indiqué à l'annexe financière). Elle peut être régularisée sur les deux derniers mois de la convention en fonction du niveau réel d'occupation des postes.

Références :

Articles L5132-5 et L5132-15-1 du code du Travail issus de la loi n°2008-1249 du 1er décembre 2008 (art.18)

fiche 4. L'aide spécifique dans le cadre du dispositif « Atelier Chantier d'Insertion - A.C.I. »

Secteur concerné

Objectif

Activités du secteur **non marchand** – Conventionnement « IAE »

Engager un parcours au moyen d'actions de remobilisation-redynamisation destinées à des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières .

Nature des Activités

Activités collectives, pérennes ou ponctuelles, ayant **principalement un caractère d'utilité sociale** au regard de leur mission d'accompagnement social et professionnel des personnes embauchées et de leur contribution à **des besoins collectifs émergents ou non satisfaits** (ex : mise en valeur du patrimoine, développement de nouveaux services...).

Les activités peuvent s'exercer sur l'ensemble des secteurs dès lors qu'elles ne créent pas de distorsion de concurrence ou ne se substituent pas à des emplois existants.

- **Les recettes tirées de la commercialisation** des biens et services produits dans le cadre de l'A.C.I ne peuvent couvrir **qu'une part inférieur à 30% des charges liées** à ses activités. L'A.C.I relève de façon prépondérante du secteur non marchand.
- Par dérogation, pour une période transitoire, cette part peut être augmentée dans la limite de 50% sur décision du Préfet après avis favorable du CDIAE, lorsque les activités développées dans le cadre l'A.C.I ne sont pas déjà assurées par les entreprises locales.

Type de Contrat

CUI secteur non marchand C.A.E – cf.
Fiche 2 (prise en charge majorée dans
le cadre des activités conventionnées «
A.C.I »)

NOUVEAU

- Au 1er janvier 2010, les structures conventionnées au titre d'un A.C.I peuvent conclure des C.A.E (CUI non marchand) et pourront également conclure des CDDI sous réserve de la mise en œuvre des nouvelles modalités de financement et de la répartition des postes d'insertion.

Note :

les personnes peuvent également être recrutées sous statut de stagiaire de la formation professionnelle.

Accompagnement et formation

Démarche particulière **d'accompagnement pédagogique, sociale et professionnel** justifiée par les difficultés des personnes recrutées, en situation d'éloignement vis-à-vis de l'emploi :

- accueil/information/orientation
- évaluation/situation progressive de travail (règles et contraintes, apprentissage/reapprentissage du travail en équipe, etc.)
- accompagnement social et professionnel/encadrement technique/formation (difficultés périphériques et préalables, acquisition de savoir-faire)... Note : voir aussi les dispositions spécifiques du C.A.E – cf. Fiche 2.

Aide financière

(Outre les aides relatifs aux contrats) Aide à l'accompagnement de **15 000 euros maximum par an et par A.C.I**, dans la limite de 45 000 euros par structure porteuse.

Le montant repose sur l'appréciation de la qualité du projet (publics les plus éloignés de l'emploi, actions de formation, partenariats avec les acteurs sociaux, de l'emploi, les entreprises...).

Note :

d'autres aides peuvent éventuellement être mobilisées auprès de collectivités (ville, intercommunalité, CG, aide au démarrage...)

Informations complémentaires

- Après avis du CDIAE, **une convention « A.C.I »**, annuelle ou pluriannuelle (3 ans maxi), entre l'employeur et l'unité DIRECCTE selon **les modalités de la circulaire DGEFP n°2008-21**.
 - Elle précise entre autres : les caractéristiques des chantiers (nombre, durée, objet, territoire), leur adéquation avec l'environnement et l'offre d'insertion existante ; les caractéristiques des personnes embauchées, les modalités et actions d'accompagnement et de formation ; le nombre de contrats prévus ; le montant de l'aide à l'accompagnement, la nature et le montant des autres ressources ; les objectifs de retour à l'emploi ; etc.
 - L'aide est versée par l'ASP (50 % à la conclusion ; solde après rendu final selon le niveau de réalisation de l'action).

Références :

Circulaire DGEFP n° 2005-41 du 28 novembre 2005. Arrêté du 31 août 2005 relatif aux conditions de conventionnement des A.C.I et fixant le montant de l'aide à l'accompagnement

fiche 5. Le Contrat de Professionnalisation

Secteur concerné

Tout secteur – Contrat en alternance

Dispositions particulières -

Objectif

Accord national relatif à la formation professionnelle dans les Régies de Quartier

Favoriser l'insertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification en alternant situations de travail et actions de professionnalisation.

Publics

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur statut ou leur niveau de formation initiale.
- Personnes demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Contrat de travail

- CDI ou CDD de 6 à 12 mois en alternance pouvant être porté à 24 mois dans les cas prévus par l'Accord national.

- Rémunération minimale selon l'âge et le niveau de formation du salarié (pouvant être majorée par l'employeur) :

	Qualification < Bac pro (titre ou diplôme de même niveau)	Qualification > Bac pro (titre ou diplôme de même niveau)
16/20 ans	55% SMIC minimum	65% SMIC minimum
21/25 ans	70% SMIC minimum	80% SMIC minimum
26 ans et +	85% du salaire minimum conventionnel, sans pouvoir être inférieur au SMIC	

Note :

CDD renouvelable 1 fois si échec du salarié aux épreuves d'évaluation, maternité, maladie, défaillance de l'organisme de formation.

Durée hebdomadaire de travail

Temps plein, le temps de travail incluant le temps de formation.

Accompagnement et formation

- Les actions de professionnalisation sont prévues dans le contrat (évaluation, personnalisation du parcours, accompagnement, formation externe en vue d'obtenir un diplôme, une qualification professionnelle...).

- Les formations sont réalisées en dehors de la structure, tout au long du CDD, ou au début du CDI sur 6 à 12 mois maxi.

Durée des formations

- 15 à 25% de la durée du CDD ou de la période de 6 à 12 mois pour un CDI, sans être inférieure à 150 heures

- 40% de la durée dans les cas prévus par l'Accord national (conditions identiques à l'extension du CDD à 24 mois)

- Désignation d'un tuteur (au maximum 1 pour 2 salariés) : accueil, information, organisation de l'activité, transfert des savoir-faire professionnels, lien avec le(s) organisme(s) extérieur(s) en charge des actions de professionnalisation...

Aide financière

■ Pour l'employeur (Aide Forfaitaire à l'Employeur)

- Dans le cas des contrats conclus avec les personnes demandeurs d'emploi de + 26 ans et inscrits (indemnisés ou pas).
 - 200 euros / mois pendant la durée de l'action de professionnalisation et dans la limite de 2 000 euros par contrat.
 - L'AFE est versée par Pôle emploi trimestriellement à terme échu : établissement d'une convention spécifique ; demande dans les 3 mois suivant la signature du contrat ; fourniture d'une attestation trimestrielle d'emploi.

■ Pour la formation du salarié dans la limite de 400 heures pour un contrat de 12 mois (au prorata sinon)

- 15 euros / heure TTC (pour les bénéficiaires de minima sociaux, RSA, ASS et AAH ; jeunes - de 26 ans n'ayant pas validé un 2nd cycle secondaire et non-titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique et professionnel – décret n°2010-60 du 18/01/2010).
 - **20 euros / heure TTC dans le cas prévu par l'Accord national** si la formation conduit à certification professionnelle.
 - **Pour la fonction de tuteur** : 230 euros / mois sur 6 mois maxi (345 euros dans les cas prévus par le décret n°2010-60).
 - **Pour la formation du tuteur** : 15 euros / heure TTC de formation dans la limite de 40 heures.
 - **Exonération de charges patronales** dans la limite du SMIC pour les contrats conclus avec les personnes de 45 ans et plus.

Informations complémentaires

- 1) Dans les 5 jours du début du contrat de travail, le dossier doit être transmis à l'OPCA Habitat-Formation (formulaire CERFA, convention de stage, calendrier et programme de l'organisme de formation, CV du salarié et du tuteur).
- 2) Habitat-Formation se prononce sur la conformité avec l'Accord national et décide du financement accordé. Transmet le contrat à l'unité territoriale de la DIRECCTE dans les 30 jours, accompagné de sa décision.
- 3) Dans un délai d'un mois, l'unité DIRECCTE informe la Régie et Habitat-Formation de la décision d'enregistrement du contrat de professionnalisation (ouvre droit notamment à l'exonération des cotisations patronales dans les cas prévus).
- 4) Les actions de formation donnent lieu à une convention entre l'employeur et l'organisme de formation. Dans les 2 mois, l'employeur examine avec le salarié l'adéquation entre le programme de formation et ses acquis.
- 5) Toute rupture (contrat ou action de professionnalisation en CDI) est signalée dans les 30 jours à la DIRECCTE et à l'OPCA H-F.

Références :

Accord national du 15/09/2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les Régies de quartier. Décret n°2009-694 créant une prime à l'embauche des jeunes -26 ans en contrat de professionnalisation jusqu'au 30/06/2010.

fiche 6. Le Contrat d'Apprentissage

Secteur concerné

Tout secteur – Autre contrat en alternance

Objectif

Permettre l'acquisition d'une qualification professionnelle en alternant enseignement théorique et enseignement d'un métier.

Publics

Les jeunes de 16 à 25 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire.

Dérogations possibles notamment :

- jusqu'à 30 ans, pour l'obtention d'un diplôme supérieur suite à 1er contrat (nouveau Capp est conclu moins d'1 an après) ;
- sans limite d'âge, pour une personne reconnue travailleur handicapé ;
- sans limite d'âge, pour l'obtention d'un diplôme permettant de réaliser un projet de création/reprise d'entreprise.

Contrat de travail

- **CDD de 1 à 3 ans** en fonction de la durée de l'apprentissage (cycle de formation, diplôme...)
 - pouvant être porté jusqu'à 4 ans pour une personne reconnue travailleur handicapé
 - pouvant être inférieur à 1 an en cas de formation complémentaire à un diplôme obtenu en apprentissage ou de préparation d'un diplôme de niveau inférieur (ex : réorientation)
- **Rémunération minimale comprise entre 25 et 78% du SMIC** selon l'âge de l'apprenti et l'année d'exécution du contrat (sauf si des dispositions contractuelles sont plus favorables).
- L'apprenti se voit appliquer les mêmes règles et bénéficie des mêmes conditions que les autres salariés, l'Accord collectif, éventuellement l'accord d'entreprise, etc.

Durée hebdomadaire de travail

Temps plein ou temps partiel lors des périodes en entreprise

Accompagnement et formation

Le contrat prévoit une formation professionnelle pour l'obtention d'un diplôme. **La formation est dispensée en alternance :**

- une partie théorique en CFA, en moyenne pour une durée minimale de 400 heures / an
- une partie pratique, avec le suivi d'un maître d'apprentissage au sein de l'entreprise.

Aide financière

- **Exonération de cotisations sociales jusqu'à l'échéance du contrat**
 - pour les entreprises – **de 11 salariés** : exonération totale des cotisations patronales **et** salariales.
 - pour les entreprises **+ de 11 salariés** : exonération des **seules cotisations patronales**. L'employeur est redevable des cotisations d'accidents du travail et les cotisations salariales sont calculées sur une base forfaitaire.
- **Indemnité compensatrice forfaitaire**, versée par la Région, entre 1 000 et 5 000 euros / année du cycle de formation.
- Un « crédit d'impôt apprentissage » pour les entreprises imposées sur le bénéfice ou exonérées du fait de dispositions particulières (ex : ZFU) : 1 600 euros par apprenti (nombre moyen annuel) pouvant être porté à 2 200 euros pour un travailleur handicapé ou un jeune de 16 à 25 ans bénéficiaire d'un accompagnement dans le cadre du CIVIS.

Informations complémentaires

- 1) Déclaration à l'unité territoriale DIRECCTE (ex DDTEFP), préalable ou simultanée en cas de premier contrat : mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage, garanties sur les conditions de travail, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage...
- 2) Enregistrement par le CFA (centre de formation des apprentis), envoi à l'organisme consulaire (chambre des métiers).

Références :

- Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.
Arrêté du 15 janvier 2007 relatif au contrat type d'apprentissage. Circulaire DGEFP-DGT n° 2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis.

fiche 7. 1. Le Contrat « AdulTe - Relais »

Secteur concerné

Activités du secteur **non marchand** – Dispositif Politique de la Ville

Objectif

Permettre le développement d'emplois sur le champ de la médiation pour améliorer les rapports sociaux dans les quartiers.

Publics

Personnes âgées d'au moins 30 ans et résidant dans un quartier ZUS ou autre territoire prioritaire

- sans emploi inscrit ou non à Pôle emploi
- ou titulaire d'un C.A.E (ou contrat d'avenir).

Contrat de travail

CDI ou CDD de 3 ans renouvelable une fois

Note :

le CDD peut être rompu à chaque date anniversaire par le salarié (préavis) ou de l'employeur s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse.

Durée hebdomadaire de travail

Temps plein ou mi-temps minimum

Accompagnement et formation

Un responsable du suivi est désigné dans la structure. La formation incombe à l'employeur dans les conditions de droit commun.

Aide financière

Aide forfaitaire annuelle fixé, par poste de travail à temps plein, à 20 572 euros dans le cas général (prorata si temps partiel)

Informations complémentaires

- Les missions doivent rentrer dans le champ de la médiation sociale ou culturelle (accueil/information/accompagnement des habitants dans leurs démarches avec les services et administrations, prévention/résolution de petits conflits, dialogue entre les générations, renforcement de la vie associative, etc.).
- Une convention est conclue pour chaque poste entre l'employeur et le Préfet de département (Acsé) pour 3 ans maxi.

fiche 7. 2. Le Contrat « Emploi - Tremplin »

Secteur concerné

Tout secteur – Mesure régionale

Relevant d'une politique régionale, les conditions d'accès (personnes et employeurs éligibles), les secteurs d'activités ciblés, le volume de postes, la nature et le montant des aides financières, le type de contrat de travail et les autres dispositions particulières sont fixés par le Conseil Régional lorsqu'il a décidé d'instaurer un dispositif de ce type.

fiche 8. Le Contrat d'Accès à l'Emploi (DOM)

Secteur concerné

Tout secteur

Objectif

Favoriser l'embauche de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Publics

- Personnes demandeurs d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 mois précédents.
- Bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS), qu'ils soient titulaires eux-mêmes ou leur conjoint, concubin...
- Personnes reconnues travailleurs handicapés.
- Jeunes de 18 à 26 ans sans qualification.
- Personnes âgées de plus de 50 ans (DELD ou percevant le RSA).

Contrat de travail

CDI ou CDD de 12 à 24 mois, pouvant être porté jusqu'à 30 mois pour les bénéficiaires du RSA.

Durée hebdomadaire de travail

Temps plein ou temps partiel de 16 heures au minimum.

Accompagnement et formation

Le salarié peut bénéficier d'une formation de 200 à 1 000 heures afin d'occuper le poste. L'opportunité est appréciée au cas par cas par Pôle emploi.

Aide financière

- Aide forfaitaire possible et variable, selon les types de publics, de 152 euros à 305 euros/mois.
- Exonération des cotisations patronales (sauf accident du travail) sur la base de 1,3 SMIC et pour la durée du CDD ou dans la limite de 24 mois pour un CDI.
- Aide à la formation le cas échéant (NB : plafonnée à 7,62 euros par heure dans la limite de 1 000 heures en 2008).

Informations complémentaires

La convention est conclue entre l'employeur et Pôle emploi.

CHARTE NATIONALE DES RÉGIES DE QUARTIER

La présente charte a pour objet de proposer un mode d'adhésion clair aux Régies de Quartier. Elle servira notamment, à travers l'engagement des structures, à l'attribution de la marque collective Régie de Quartier détenue par le C.N.L.R.Q.

■ Article 1

Le dispositif Régie de Quartier articule une double démarche d'entreprise en vraie grandeur et de développement social et communautaire.

Ce n'est pas un dispositif public mais la résultante d'une volonté partenariale locale. Le projet économique doit en particulier être transparent et ne peut en aucun cas s'appuyer sur l'unique mise en place d'un dispositif de traitement social du chômage ou du relais d'une politique (RMI, CES,...) : une place peut par contre être faite dans l'entreprise pour ces mesures, dans le respect des réglementations en vigueur.

La viabilité économique du projet a pour base les conditions de prix du marché.

■ Article 2

La démarche Régie de Quartier repose sur une triple exigence qui en fait son originalité :

- Une intervention territorialisée qui vise à améliorer les modes de gestion technique urbaine (à l'échelle d'une cité, d'un ou plusieurs quartiers...) en les mettant en synergie avec un mode de gestion sociale qui priorise la participation directe des habitants comme salariés et au sens le plus large comme acteurs;
- Le souci, sur ce territoire, de l'insertion des personnes les plus en difficulté. Les Régies de Quartier montrent en cela qu'elles sont l'une des structures d'insertion par l'Economie telles que définies dans le Rapport ALPHANDERY.
- La re-création de lien social sur le territoire, une dimension de développement social visant à reconstruire de nouveaux modes de démocratie dans la gestion du local à partir d'une logique communautaire.

■ Article 3

Les Régies de Quartier s'engagent sur la participation effective des habitants au projet, à tous les niveaux, (salariés, usagers, administrateurs) au démarrage ou à terme, (cette dernière notion s'entend comme la nécessité de prévoir, et d'organiser avec les moyens appropriés cette participation même si son accomplissement se fait progressivement).

Cette exigence qui décline les processus de construction de nouvelles formes de démocratie locale confère au dispositif Régie de Quartier une dimension politique, qu'il ne faut point redouter puisqu'elle en traduit l'opérationnalité.

■ Article 4

La réalisation du projet nécessite, dès l'amorce des réflexions, la construction d'un partenariat le plus large possible qui mette au contact : les habitants, les institutions, (en particulier villes, bailleurs...), les associations, les travailleurs sociaux et plus généralement les acteurs du développement économique et social local rejoignant en cela la politique de la ville.

■ Article 5

Le dispositif Régie de Quartier nécessite pour la consolidation de ce partenariat la création d'une structure ad-hoc -l'association loi 1901 paraît la plus appropriée et en tout cas la plus à même d'assurer une véritable représentation et participation des habitants-

Elle peut par ailleurs, s'articuler aux autres dispositifs d'insertion par l'économique : elle peut avoir, pour une part de ses activités, celle d'une E.I. ou contractualiser certains services avec une A.I. partenaire.

■ Article 6

L'entreprise Régie de Quartier se situe dans le champ de l'économie locale.

Elle double son exigence économique de développement d'une réflexion sur l'ECONOMIE DU LOCAL . Celle-ci vise en particulier à analyser les imputations des dépenses relatives aux marchés et aux prestations qu'elle peut être amenée à contractualiser.

La présence significative des habitants au sein des structures dirigeantes permet d'aborder cet enjeu capital de la maîtrise des coûts (loyers, charges, fiscalité locale, prix...).

De même la Régie de Quartier peut être support et initiateur de services de proximité dans une logique de mobilisation conjointe de l'offre et de la demande.

■ Article 7

La Régie de Quartier permet aussi la maîtrise du développement social du territoire par les habitants eux-mêmes

Cette dimension importante ne doit pas conduire la Régie à se recroqueviller sur le territoire, mais à faire évoluer celui-ci :

- dans le maintien d'une cohérence physique et sociale
- au fur et à mesure du désenclavement, de la requalification du quartier et donc de sa remise en relation avec le reste de la ville.

En cela, elle joue pleinement son rôle d'insertion par l'habitat.

■ Article 8

La Régie de Quartier qui adhère à la présente charte s'engage vis-à-vis du CNLRQ à fournir à celui-ci tout document et informations pour que le réseau soit en mesure de vérifier que les principes en sont respectés.

Le Conseil d'Administration du CNRLQ pourra ainsi accorder le label, le maintenir ou le retirer le cas échéant (cf. procédure de labellisation).

Avant toute procédure de retrait du label, la Régie concernée pourra faire valoir ses arguments devant le Conseil d'Administration du CNLRQ.

■ Article 9

Toute Régie adhérente à la charte pourra se prévaloir du label et utiliser la marque collective conformément au règlement d'utilisation déposé à l'INPI.

CNLRQ

comité national de liaison des régies de quartier



54 avenue Philippe Auguste
75011 Paris

T 01 48 05 67 58
F 01 48 05 38 67

accueil@cnlrq.org
www.regiedequartier.org