

L'Atelier Chantier d'Insertion

Fonctionnement

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) proposent un accompagnement et une activité professionnelle aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Les salariés des ateliers et chantiers d'insertion (ACI) bénéficient d'une rémunération au moins égale au Smic.

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) sont conventionnés par l'État et bénéficient d'aides pour accomplir leurs missions.

L'ACI fait partie - avec l'association intermédiaire (AI), l'entreprise d'insertion (EI) et l'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) - des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

Les activités des ACI

Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) se situent dans le champ de l'économie sociale et solidaire.

Ils jouent un rôle essentiel dans la création et le développement d'activités nouvelles. Leurs activités peuvent s'exercer dans l'ensemble des secteurs d'activité dès lors que les avantages et aides octroyés par l'État ne créent pas de distorsion de concurrence et que les emplois ainsi créés ne se substituent pas à des emplois privés ou publics existants.

Les biens et les services qu'ils produisent peuvent être commercialisés, lorsque cette commercialisation contribue à la réalisation et au développement des activités d'insertion sociale et professionnelle des personnes embauchées.

Dispositif

Organisés de manière ponctuelle ou permanente, les ACI ateliers et chantiers d'insertion (ACI) sont des dispositifs conventionnés qui peuvent être créés et « portés » par : • Un organisme de droit privé à but non lucratif (une association par exemple) ayant pour objet l'embauche de personnes mentionnées ci-dessous ou l'emploi de personnes détenues ayant signé un acte d'engagement afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle en développant des activités ayant principalement un caractère d'utilité sociale, • Une commune,

- Un département,
- Un établissement public de coopération intercommunale,
- Un centre communal ou intercommunal d'action sociale (CCAS ou CIAS), • Un syndicat mixte,
- Un établissement d'enseignement professionnel et d'enseignement agricole de l'État, • Une chambre départementale d'agriculture,
- Ou l'Office national des forêts.

C'est la structure porteuse qui est conventionnée par l'État en tant qu'atelier et chantier d'insertion.

Public et conditions d'admission

Peuvent être embauchées en ateliers et chantiers d'insertion (ACI), les personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, notamment :

- Les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté,
- Les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...),
- Les demandeurs d'emploi de longue durée,
- Les travailleurs reconnus handicapés.

Dans les conditions fixées par les articles R. 5132-27 à R. 5132-29 du code du travail, les ateliers et chantiers d'insertion ainsi que les entreprises d'insertion peuvent s'implanter dans les établissements pénitentiaires afin de proposer un parcours d'insertion associant mise en situation de travail et actions d'accompagnement social et professionnel aux personnes détenues ayant signé un acte d'engagement. L'objectif est ainsi de favoriser l'insertion ou la réinsertion durable sur le marché du travail de ces personnes.

Quel est le statut des personnes embauchées en ateliers et chantiers d'insertion ?

Les ateliers et chantiers d'insertion, quel que soit leur statut juridique, peuvent conclure avec les personnes en difficulté sociale et professionnelle qu'elles recrutent des contrats à durée déterminée, dits d'insertion (CDDI).

La durée de ce contrat ne peut pas être inférieure à 4 mois, sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine. Il peut être renouvelé dans la limite d'une durée totale de 24 mois sauf dérogations.

La durée hebdomadaire de travail du salarié ne peut être inférieure à 20 heures, sauf lorsque le contrat le prévoit pour prendre en compte les difficultés particulièrement importantes de l'intéressé. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans dépasser 35 heures.

Les salariés en insertion perçoivent une rémunération horaire au moins égale au SMIC.

Dans le cadre de son parcours d'insertion, le salarié peut bénéficier de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) auprès d'un autre employeur, notamment auprès d'entreprises.

Le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI)

Les ateliers et chantiers d'insertion peuvent conclure avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée, en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail.

Ces contrats à durée déterminée dits « d'insertion » (CDDI) sont régis par les principales règles suivantes :

La durée de ces contrats ne peut être inférieure à quatre mois, sauf pour les personnes ayant fait l'objet d'une condamnation et bénéficiant d'un aménagement de peine.

Ces contrats peuvent être renouvelés dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre mois. À 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.

À titre exceptionnel, ce contrat de travail peut être prolongé par Pôle emploi, au-delà de la durée

maximale prévue, 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 :

- Lorsque des salariés âgés de 50 ans et plus ou des personnes reconnues travailleurs handicapés rencontrent des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, quel que soit leur statut juridique ;
- Lorsque des salariés rencontrent des difficultés particulièrement importantes dont l'absence de prise en charge ferait obstacle à leur insertion professionnelle, par décisions successives d'un an au plus, dans la limite de 60 mois.

Les dispositions mentionnées ci-dessus relatives aux possibilités de prolongation exceptionnelle du contrat de travail ont été modifiées en dernier lieu par la loi du 8 août 2016 citée en référence, en vigueur depuis le 10 août 2016

La durée hebdomadaire de travail du salarié embauché dans ce cadre ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque le contrat le prévoit pour prendre en compte les difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans dépasser la durée légale hebdomadaire. Les périodes travaillées permettent de valider des trimestres de cotisations d'assurance vieillesse

Le contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, afin de lui permettre : • En accord avec son employeur, d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ou une action concourant à son insertion professionnelle ;

- D'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette période de mise en situation en milieu professionnel, d'une action concourant à son insertion professionnelle, ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Modalités de versement de l'aide au poste d'insertion

L'aide au poste d'insertion est versée, pour le compte de l'État, par l'Agence de services et de paiement (ASP).

Cette aide ne peut pas se cumuler pour un même poste avec une autre aide à l'emploi financée par l'État. Le montant socle versé en cours de mois par l'ASP correspond au douzième du montant total des aides aux postes d'insertion indiqué dans la convention.

Ce montant versé mensuellement peut faire l'objet de régularisation dans les conditions fixées par l'arrêté annuel relatif aux montants des aides financières aux structures de l'insertion par l'activité économique.

Le montant de la part modulée est versé à la structure par l'ASP en une seule fois, sur notification de la décision de l'administration.

Lorsque l'aide financière est obtenue à la suite de fausses déclarations ou lorsque la convention est détournée de son objet, le préfet résilie la convention après avoir observé la procédure mentionnée ci-dessus. Les sommes indûment perçues donnent alors lieu à reversement.

Subventions

Aide au poste d'insertion

L'embauche des personnes en insertion agréées par Pôle Emploi ouvre droit pour l'ACI à une aide financière (aide au poste d'insertion).

Cette aide comprend un montant socle et un montant modulé

Le montant socle est fixé, chaque année, par un arrêté conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget et prend en compte l'évolution du SMIC.

Le montant de la part modulée est exprimé en pourcentage du montant socle, entre 0 % et 10 % .

Il est déterminé en tenant compte :

- Des caractéristiques des personnes embauchées, et, le cas échéant, des personnes détenues ayant signé un acte d'engagement
- Des actions et des moyens d'insertion mis en œuvre ;
- Des résultats constatés à la sortie de la structure.

À compter du 1er janvier 2020, le montant socle de l'aide est fixé à 20 441 euros, dont 1 034 euros au titre des missions d'accompagnement socioprofessionnel et d'encadrement technique. Le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation du poste de travail.

Pour les ateliers et chantiers d'insertion en milieu pénitentiaire, le montant socle de l'aide est fixé à 12 265 euros. Le montant de l'aide est réduit à due proportion de l'occupation du poste de travail.

Modalités de versement de l'aide au poste d'insertion dans les ateliers et chantiers d'insertion

Exonération de charges sociales pour les embauches en CDDI

Les recrutements réalisés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) et ouvrant droit au versement de l'aide de l'État donnent lieu, sur la part de la rémunération inférieure ou égale au SMIC, pendant la durée d'attribution de cette aide, à une exonération :

- Des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales ;
- De la taxe sur les salaires ;
- De la taxe d'apprentissage ;
- Des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Le conventionnement des ACI

La procédure de conventionnement a pour finalité la reconnaissance de la qualité de statut d'atelier et chantier d'insertion.

Après consultation du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE) et en tenant compte de l'offre existante pour assurer un développement équilibré des actions d'insertion sociale et professionnelle, le préfet peut conclure des conventions pour la mise en place d'un ou plusieurs ateliers et chantiers d'insertion avec la structure « porteuse » de l'ACI.

Le conventionnement constitue une condition préalable pour bénéficier, le cas échéant, de l'aide de l'État.

Ces conventions peuvent être annuelles ou pluriannuelles (conclues pour une durée maximale de 3 ans). Dans ce dernier cas, les stipulations financières font l'objet d'avenants financiers annuels.

L'organisme conventionné au titre d'un ateliers et chantiers d'insertion (ACI) transmet chaque année ses comptes annuels et un bilan d'activité précisant pour les salariés en insertion et le cas échéant des personnes détenues ayant signé un acte d'engagement, les actions mises en œuvre et leurs résultats à l'issue du parcours dans la structure.

Missions du CIP en ACI

Le rôle du CIP est de faire un accompagnement socio-professionnel

Les principaux axes de l'accompagnement sont :

- La redynamisation par la mise en situation de travail dans un collectif organisé, et dans le cadre d'un contrat de travail régulier et structuré fondé sur le principe de l'alternance (mise en situation de travail / accompagnement / formation professionnelle).
- La résolution des « freins » à l'insertion sociale et professionnelle par un encadrement technique et un accompagnement renforcé visant notamment :
 - La création du lien social,
 - La restauration ou l'acquisition de savoir-être
 - Le travail sur l'estime de soi, la connaissance des droits et devoirs (civisme, citoyenneté) - L'élaboration d'un projet de vie,
 - L'accès au logement, à la santé, à la mobilité, à la maîtrise de la langue française.
- La construction d'un projet professionnel via :
 - Un accompagnement socioprofessionnel individuel et collectif,
 - Les formations et l'accès à des formations externes
 - La découverte de plusieurs secteurs d'activité, qui permet au salarié d'être au contact de différents métiers afin de choisir et de bâtir un projet professionnel qui lui convienne et qui soit cohérent avec le marché de l'emploi local, et de commencer à acquérir des compétences professionnelles transférables dans d'autres secteurs,
 - L'identification, l'exploration et le développement de nouveaux secteurs d'activité, émergents ou non satisfaits sur les territoires, et, en parallèle, le développement d'une expertise technique et pédagogique dans un secteur d'activité donné.

Mise en œuvre

L'accompagnement et l'encadrement dans les ateliers et chantiers d'insertion sont en général assurés par des accompagnateurs socio-professionnels ou chargés d'insertion et des encadrants techniques.