

## INSTANCE DE SUIVI COVID POUR L'IAE LETTRE D'INFORMATION DU 26 JUIN

### 1| Prolongation des CDDI et contrats de mission

Pour tenir compte des circonstances exceptionnelles, [la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 porte dans son article 5 des mesures propres aux contrats d'insertion](#). Ces dispositions – dont les objectifs ont été partagés avec vous – visent à sécuriser les parcours des publics fragiles et par là même d'éviter les ruptures et les risques d'exclusion durable du monde du travail.

Vous trouverez ci-après des éléments de précision sur le fonds de ces dispositions et les modalités d'application :

#### a) Autorisation de prolonger les contrats d'insertion, CDDI et contrats de mission des SIAE au-delà de 24 mois dans la limite de 36 mois

Afin de prendre en compte les difficultés d'insertion professionnelle que pourraient rencontrer les salariés en sortie de parcours d'insertion, la loi autorise, à titre dérogatoire, la prolongation des contrats d'insertion au-delà de 24 mois pour une durée totale n'excédant pas 36 mois.

Les contrats visés sont :

les contrats à durée déterminées d'insertion (CDDI) signés par les AI, ACI et EI ;

les contrats de mission des entreprises de travail temporaire d'insertion ;

Sont éligibles les contrats signés à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à six mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit jusqu'au 10 janvier 2021 inclus. Cette mesure a donc une **portée rétroactive**.

La présente dérogation prévue par la loi s'ajoute – sans se substituer – aux dérogations déjà en vigueur et prévues par le code du travail, afférentes à chaque type de contrat.

#### b) Éléments de mise en œuvre et articulation – pour l'IAE – entre prolongation des contrats et agréments

**Pour les structures de l'IAE, la prolongation du contrat ne vaut pas prolongation automatique de l'agrément délivré par Pôle emploi.** Si le parcours du salarié arrive à son terme, il convient de demander à Pôle emploi, selon la procédure de droit commun, la prolongation de l'agrément, **et ce avant de contractualiser avec le salarié en insertion** (cf. PJ).

En cohérence avec la disposition législative, la prolongation de l'agrément pour ce motif dérogatoire lié à la crise sanitaire sera autorisée dans la limite d'un an supplémentaire entre le 12 mars 2020 et le 10 janvier 2021 inclus.

Afin de faciliter la gestion des prolongations par Pôle emploi, **il est demandé aux SIAE de solliciter une demande de prolongation d'agrément au plus tard 15 jours avant la date de fin de l'agrément.**

Enfin, pour rappel, **un report automatique de trois mois de la date d'échéance des agréments a été mis en œuvre entre le 17 mars 2020 et le 16 juin 2020 inclus (cf. Q/R inclusion).**

Pour tenir compte du confinement, la date d'échéance de tous les agréments délivrés par Pôle emploi ainsi que des PASS IAE délivrés par la plateforme de l'inclusion a été reporté de 3 mois pour tous les salariés en parcours. Cette prolongation est automatique et n'implique pas de démarche particulière auprès de Pôle emploi.

A titre d'exemple, la date d'échéance d'un agrément délivré en avril 2018 sera automatiquement portée à juillet 2020 à la place d'avril 2020 ; sans aucune démarche à conduire pour la SIAE. Les salariés en insertion au sein des SIAE qui peuvent poursuivre leur activité professionnelle peuvent le faire : dans ce cadre, les SIAE peuvent continuer à déclarer les heures travaillées et percevoir ainsi les aides au poste.

En conséquence, tous les salariés en cours de parcours ou débutant un parcours entre le 17 mars et le 16 juin 2020 inclus peuvent bénéficier de droit d'un accompagnement IAE pour une durée totale de 27 mois.

### **c) Associations intermédiaires : activité partielle et renouvellement des contrats d'insertion**

Le II de l'article 5 de la loi susmentionnée réaffirme les modalités de recours des AI à l'activité partielle telles que précisées dans le Q/R inclusion (questions 1.5 et 3.3) :

- concernant le référentiel horaire pour la demande d'activité partielle effectuée par une AI pour un CDDU
- concernant la possibilité de renouvellement ou de signature de CDDU au bénéfice de salariés placés en activité partielle.

## **2| Annonce du Haut-commissaire à l'inclusion dans l'Emploi de la mobilisation du Fonds de Développement de l'Inclusion**

Le Haut-commissaire à l'inclusion dans l'emploi a confirmé le 19 juin que **l'ensemble des crédits IAE non dépensés du fait de la crise (estimation ~200M€) ont été sécurisés et seront redéployés à 100%** ; ce redéploiement se fera par le FDI selon deux axes pour compenser la perte de marge économique des SIAE et juguler le risque de fermeture / fragilisation de structures :

- Un premier axe (au **forfait**) pour soutenir la perte d'activité et le surcoût lié au maintien de l'activité (sur la base du réalisé sur les 3 derniers mois « classiques » d'activité, soit décembre-janvier-février) ;
- Un second axe autour d'un **FDI** proche du FDI classique (consolidation / développement), mobilisé dans le cadre d'appels à projet

Il est attendu dans les prochains jours l'instruction de la DGEFP.

La DIRECCTE a donc suspendu le FDI de soutien qui est mis en œuvre depuis le 26 Mars dernier en région. Lorsque l'instruction et les modalités de mise en œuvre seront connues, il sera envisagé ou non de maintenir le FDI made HDF sur les problématiques de trésorerie ;

### 3| SEVE Emploi - Lancement de la campagne de mobilisation 2021

SEVE Emploi démarre officiellement sa campagne de mobilisation auprès des SIAE pour l'année 2021. Cette nouvelle édition permettra à 90 SIAE dans 13 régions de construire une offre de services RH à destination des TPE–PME des territoires.

Dans les Hauts de France, ce seront 7 à 8 SIAE pour l'année 2021, puis 14 en 2022.

**Le programme SEVE Emploi**, par le biais d'une formation-action auprès de toute l'équipe de permanents d'une SIAE, doit permettre de :

- faciliter le retour à l'emploi de droit commun de leurs salarié.e.s et les rendre autonomes sur le marché du travail de manière durable ;
- négocier les profils de poste de droit commun avec les entreprises et accompagner dans l'emploi ;
- valider un projet professionnel par la pratique de périodes apprenantes ;
- assurer un appui RH aux employeurs sur la phase de recrutement et d'intégration.

En essaimant ce programme sur le territoire national avec le soutien de la DGEFP, de la Délégation interministérielle à la lutte contre la pauvreté, et d'AG2R La Mondiale, la Fédération des acteurs de la solidarité contribue, de manière concrète, à lutter contre le chômage de longue durée.

En région, les SIAE sont informées via la DIRECCTE et les réseaux membres de l'IRIAE Hauts-de-France, qui accompagneront l'essaimage de SEVE.

 [Retrouvez l'appel à mobilisation](#)

Retrouvez toutes les informations utiles sur l'appel à mobilisation et le programme SEVE Emploi sur le site du programme : [www.seve-emploi.com](http://www.seve-emploi.com)

En région, un-e animateur.trice SEVE Emploi sera recruté(e) spécifiquement pour animer le programme à l'échelle régionale. Si l'équipe de la SIAE souhaite s'engager sur cette action, il

lui sera demandé de faire connaître cette volonté auprès de l'animateur.trice en région par mail ou téléphone. L'animateur.trice en région portera son analyse auprès du comité de suivi national qui choisira 8 SIAE en région HDF à engager dans l'action en 2021.

Dans l'attente du recrutement de l'animateur.trice, vos contacts FAS HDF : Anne Béatrice Delaite [anne-beatrice.delaite@federationsolidarite.org](mailto:anne-beatrice.delaite@federationsolidarite.org) et Tiffany Thirolle [tiffany.thirolle@federationsolidarite.org](mailto:tiffany.thirolle@federationsolidarite.org) .

Pièces jointes :

- ✓ [Loi relative à la crise sanitaire](#)
- ✓ [Appel à mobilisation SEVE](#)
- ✓ [Actu juridique](#)

Véronique THIBAUT  
Responsable du Service Insertion Professionnelle  
DIRECCTE Hauts-de-France