



Action sociale

# CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

# LE CONTRAT UNIQUE D'INSERTION



Après le revenu de solidarité active, voici le contrat unique d'insertion. Ce nouveau dispositif entré en vigueur le 1er janvier 2010, était intégré à la loi du 1er décembre 2008. Le texte prévoyait en effet deux réformes complémentaires : celle des minima sociaux avec la généralisation du RSA, et celle des contrats aidés avec la création du CUI. Cette mesure simplifie et unifie le système actuel. Tout d'abord, elle abroge le contrat d'avenir (CA) et le contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA) issus du Plan de cohésion sociale ; ceux-ci ne pourront plus être signés au-delà du 31 décembre 2009. Ensuite, le nouveau CUI sert désormais de cadre à deux contrats existants, se déclinant ainsi sous deux versions : le contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand, le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand.

## LES PRINCIPAUX POINTS DU NOUVEAU DISPOSITIF

Dans le cadre du CUI, il faut obligatoirement conclure une convention individuelle avant le contrat de travail, entre les trois parties : l'employeur, le salarié, et soit le conseil général (bénéficiaires du RSA) soit l'Etat (autres publics).

Le contrat unique d'insertion peut prendre la forme d'un CDD ou d'un CDI, la durée hebdomadaire du travail doit être comprise entre 20 et 35 heures.

Concernant l'aide à l'employeur, elle varie selon plusieurs critères\* : domaine d'activité, actions d'accompagnement prévues, difficultés d'accès à l'emploi de la personne embauchée...

Son montant plafond s'élève à 95% du Smic dans le secteur non marchand et 47% dans le secteur marchand.

## DES OUTILS RENFORCÉS POUR L'ACCOMPAGNEMENT

Le contrat unique d'insertion se veut plus simple, plus souple et plus juste : tous les salariés en contrat aidé bénéficient du régime général du RSA ou, pour les allocataires de l'ASS et de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), des mécanismes d'intéressement spécifique.

L'objectif étant également "d'améliorer la performance des contrats aidés", l'accompagnement et la formation sont renforcés pour "favoriser l'insertion professionnelle durable du salarié recruté sous CUI".

Concrètement, l'autorité signataire de la convention (Etat ou Conseil général) désigne un référent chargé d'épauler la personne et d'assurer le suivi de son parcours.

L'employeur lui, missionne un tuteur justifiant d'au moins deux ans d'expérience. Ce dernier a notamment pour rôle de "participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié en CUI", de "contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels".

## LE REGIME JURIDIQUE

Il est aligné sur les 2 contrats antérieurs :

- Secteur marchand : Contrat Initiative Emploi (CIE)
- Secteur non marchand : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)

## LES CONSEILS GÉNÉRAUX

Les conseils généraux continuent à prescrire et à cofinancer les CUI (CAE ou CIE) pour les bénéficiaires du RSA financés par le Département

- Signature d'une Convention annuelle d'objectifs et de moyens
- Même participation financière que pour les CAV et CI RMA soit une contribution forfaitaire de 88% du RSA (l'ETAT complète à hauteur du taux fixé régionalement) soit 400,07 euros
- Possibilité de majorer le taux fixé par le préfet de région

## LES CARACTÉRISTIQUES

### 1 / Un contrat de travail

- en CDI ou CDD de 6 mois minimum (L. 5134-25 du code du travail)
- avec une durée de travail comprise entre 20h et 35h hebdomadaires

### 2 / Une aide à l'employeur

- CAE : plafonnée à 95% du SMIC
- CIE : plafonnée à 47% du SMIC
- Taux fixé au niveau régional selon les publics en difficultés, les actions de formation et d'accompagnement prévues, la catégorie et le secteur d'activité de l'employeur
- Prise en charge pouvant être plafonnée sur une durée hebdomadaire

### 3 / Une convention tripartite

- signée entre le bénéficiaire, l'employeur et le prestataire au contrat
- d'une durée maximum de 24 mois avec possibilité de prolongation au-delà jusqu'à 60 mois :
- pour un salarié bénéficiaire d'un minimum social et âgé de 50 ans ou plus à l'expiration de la durée maximale de 24 mois
- pour un salarié reconnu TH, sans condition d'âge ou bénéficiaire de l'AAH

## LES AMÉLIORATIONS

### 1 / Dans l'accompagnement

Un référent est désigné par le prescripteur au moment de l'entrée en contrat aidé du salarié. Ce référent est chargé notamment d'assurer, en lien avec le tuteur désigné par l'employeur, le suivi du parcours d'insertion professionnelle du salarié en CUI.

### 2 / Dans l'accès à la formation

- Possibilité de prolonger la convention CUI au-delà de 24 mois pour achever une formation en cours
- Possibilité de financement de formations par le CNFPT pour les salariés recrutés en collectivités territoriales

### 3) Dans la professionnalisation des salariés

- Un tuteur est nommé dès l'intégration du salarié dans la structure
- Pour les CAE, possibilité de réaliser des périodes d'immersion en entreprise pour faciliter l'acquisition de nouvelles compétences, créer des passerelles avec d'autres employeurs et initier, le cas échéant, une procédure d'embauche. D'une période maximale d'un mois, elle ne peut dépasser 25% de la durée totale du contrat de travail
- Une attestation d'expérience professionnelle est obligatoirement remise au salarié à la fin de son contrat

### 4) Dans les attentes vis à vis de l'employeur

- Bilan des actions passées en termes de recrutement de contrats aidés à l'occasion de la convention CUI
- Désignation d'un tuteur
- Bilan des actions d'accompagnement et de formations réalisées pendant le contrat à la demande de prolongation de la convention
- Attestation d'expérience professionnelle remise au salarié à la fin de son contrat

## LE CUI DANS LES ACI

Une taux de prise en charge pouvant aller jusqu'à 105%.

La possibilité encadrée de prolonger sans limite dans le temps une convention CUI pour un salarié âgé de 50 ans ou plus ou reconnu TH.

## LES MODALITES PRATIQUES

### 1 / Que deviennent les conventions en cours CAE, CIE, CAV et CI, RMA?

Ces conventions se poursuivent sans changement au-delà du 1er janvier 2010 et ce jusqu'à la date d'échéance prévue de la convention.

### 2 / Comment traiter les prolongations des conventions en cours de CAE, CIE, CAV et CI RMA quand elles arrivent à échéance après le 1<sup>er</sup> janvier 2010?

La prolongation est réalisée sous la forme d'une nouvelle convention initiale de CAE ou CIE, version non marchande et marchande du CUI.

Il sera tenu compte de la durée de la convention précédente afin de déterminer celle de la convention initiale CUI. Ainsi, pour chaque convention initiale CUI signée dans ce cadre, il conviendra de reporter aux durées et aux conditions de renouvellement attachés aux contrats du Plan de cohésion sociale, soient 12, 24, 36 voire 60 mois selon le type de contrat (CAE, CIE, CAV ou CI RMA).

En cas de prolongation de l'emploi occupé grâce à un CAV ou CI RMA sous la forme d'un CAE ou CIE CUI, il est souhaitable de proposer à l'employeur de maintenir les paramètres de la convention initiale (par exemple un contrat de 26 heures pour un ancien CAV).

### 3 / À partir de quelle date prescrit-on exclusivement des CAE et CIE, CUI?

À compter du 1er janvier 2010.

Toutefois les conventions CUI peuvent être conclues avant le 1er janvier 2010 pour des contrats de travail dont la date d'embauche est postérieure au 1er janvier 2010, dès publication de l'arrêté du Préfet de Région fixant les taux de prise en charge pour 2010.

### 4) Quelles sont les règles de la prescription exclusive des CIE et CAE sous forme CUI?

Les règles de prescription des CAE et CIE sont inchangées

Concernant les paramètres de prise en charge, se reporter à l'arrêté du Préfet de région pris pour 2010.

Pour les BRSA dont les CUI sont financés pour partie par le département, une convention annuelle d'objectifs et de moyens fixe les engagement du CG et de l'Etat.

En l'absence d'une telle CAOM, l'entrée des BRSA en CUI s'effectue dans le cadre prévu par l'arrêté du Préfet de région pour 2010.