

## Fiche n° 8 : Insertion sociale et professionnelle

### La CGT propose...

*Le droit à un parcours personnalisé et sécurisé d'accès à un emploi de qualité*

Cette proposition s'inscrit dans celle du statut du travail salarié et de la sécurité sociale professionnelle dans le cadre du plein emploi solidaire où chacune, chacun a droit à un travail digne et reconnu (1).

Le parcours personnalisé et sécurisé doit permettre aux personnes concernées : primo demandeur d'emploi, demandeur d'emploi indemnisé ou non, salarié en situation de sous emploi, d'accéder à l'emploi par, si besoin, un accompagnement social et professionnel assuré par le service public de l'emploi.

Ce parcours doit également permettre aux personnes l'accès effectif aux autres droits fondamentaux tels que : droit à l'éducation et à la formation, à la santé, au logement, aux transports, à l'énergie, à la culture, à l'information et à la communication... (2)

Il a pour principe :

- être ouvert à toute personne rencontrant des difficultés d'accès, de retour à l'emploi ou en situation d'exclusion ;
- mettre la personne au centre de la construction ou de la reconstruction de son parcours d'insertion socioprofessionnelle ;
- ouvrir des droits qui prévoient en permanence des solutions diversifiées tenant compte des parcours déjà réalisés, des difficultés rencontrées, des potentialités et du souhait de la personne.

(1) Voir repères revendicatifs, fiches 5, 6 et 7.

(2) Voir repères revendicatifs, fiches 13, 14, 21, 28, 29, 31 et 25

## Ce qui existe aujourd'hui

### Les dispositifs d'insertion

Une personne sur 8 est passée par un dispositif d'insertion mais les insuffisances des politiques de l'emploi (effet d'aubaine important, peu de démarche d'évaluation, instabilité des dispositifs, effet de stigmatisation, peu d'accès à la formation ou à la validation des acquis de l'expérience...) donnent des résultats médiocres en terme d'accès à un emploi durable.

### Des intervenants multiples mais sans coordination

Les missions locales et les PAIO (permanences d'accueil, d'information et orientation), les collectivités territoriales, les PLIE (plans locaux pour l'insertion et l'emploi), les maisons de l'emploi, un réseau associatif important parmi lequel les associations « cap emploi » pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap, les réseaux d'aide à la création d'entreprises.

### Des contrats aidés peu efficaces

Les contrats aidés ne représentent qu'une part limitée des aides à l'emploi 5,6 milliards d'euros en 2005 contre une vingtaine de milliards d'euros pour les exonérations de cotisations sociales.

Les dispositifs se sont succédés au fil des ans générant une grande complexité, une impression d'instabilité et un manque de confiance tant des employeurs que des demandeurs d'emploi ; actuellement, il existe :

- un contrat unique d'insertion (CUI). Il regroupe les contrats initiative emploi (CUI-CIE) du secteur marchand et les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) du secteur non marchand ;
- un dispositif d'insertion pour les jeunes, le CIVIS (Contrat d'insertion dans la vie sociale) ;
- un contrat de formation en alternance.

### L'insertion par l'activité économique

Il existe 5 300 structures d'insertion par l'activité économique : les associations intermédiaires, les ateliers et chantiers d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion et les entreprises d'insertion.

En 2006, 253 000 salariés en insertion ont été embauchés ou mis à disposition par une de ces structures.

Si l'insertion par l'activité économique vise dans son ensemble à faciliter l'insertion sociale et professionnelle de personnes en difficulté, ce sont les ateliers et chantiers d'insertion qui accueillent les personnes les plus éloignées de l'emploi, tandis que les salariés mis à disposition par les entreprises de travail temporaire d'insertion sont en général en situation moins précaire.

Le RSA (Revenu de solidarité active) est une allocation qui vise à la fois à remplacer des minima sociaux préexistants (comme le RMI et l'Allocation de parent isolé (API)), à se substituer à des dispositifs d'intéressement au retour à l'emploi (comme la prime de retour à l'emploi (PRE) et la prime pour l'emploi (PPE)).

La CGT partage les principes fondateurs du RSA : chacune et chacun doit pouvoir vivre dignement de son travail, chaque heure de travail doit être rémunérée, réduire le nombre de travailleurs pauvres et lutter contre la précarité et l'exclusion. On est loin de l'ambition affichée lors de sa mise en place.

Pour avoir des droits il faut les mériter. Sont « récompensés » uniquement celles et ceux qui reprennent une activité rémunérée. « L'obligation de rechercher un emploi » se substitue à « l'incitation financière à reprendre un travail ».

Il s'agit d'une assistance généralisée aux entreprises, un véritable encouragement pour les employeurs à développer le temps partiel et les bas salaires.

Pour les moins de 25 ans, le RSA est assorti de telles conditions que peu y accèdent.

## Les moyens pour y parvenir

Le parcours personnalisé et sécurisé d'accès à un emploi de qualité peut comprendre différents temps en fonction des besoins de chaque salarié : temps d'accueil, d'information, d'orientation, en entreprise, de formation dans et hors de l'entreprise, d'accompagnement et de suivi.

La formation doit aussi intégrer la lutte contre l'illettrisme et permettre l'accès de chacun aux savoirs de base.

Pour les salariés en situation de handicap, ce parcours comprend, si nécessaire, des temps particuliers d'adaptation pour une plus grande autonomie sociale et professionnelle.

Le parcours personnalisé et sécurisé d'accès à un emploi de qualité doit être organisé et garanti par le service public de l'emploi (3) ; La personne doit être aidée, accompagnée par un référent unique soutenu par une équipe pluridisciplinaire.

Il doit être concrétisé par un engagement personnalisé entre le service public de l'emploi et le salarié.

Il doit situer la personne au centre de la construction de son parcours d'insertion socio professionnel.

Il doit lui garantir la continuité des droits et permettre l'acquisition de droits individuels et collectifs (complémentaire santé, retraite...).

### Lors de ce parcours :

- les personnes ont un statut équivalent à celui de stagiaire de la formation professionnelle de l'AFPA ;
- elles sont rémunérées au minimum à 80 % du Smic quand elles ne sont ni en entreprise ni en formation ;
- l'accompagnement est personnalisé, balisé par différentes étapes (accueil, information, orientation, formation...) et se poursuit tout au long du parcours ;
- les expériences professionnelles doivent être valorisées par un accès à la validation des acquis de l'expérience ;

- l'accompagnement social personnalisé permet aux personnes d'accéder aux droits fondamentaux, aux prestations familiales, aux aides sociales, à un suivi médical, indissociables du droit au travail, de l'accès ou du retour à l'emploi ;
- les temps en entreprise donnent lieu à des contrats de travail de droit commun, les salariés en insertion bénéficient de l'ensemble des garanties auxquelles a droit chaque salarié ;
- l'accompagnement dans l'entreprise doit être professionnalisé ;
- lorsqu'un besoin de formation est identifié à un quelconque moment du parcours d'insertion sociale et professionnelle sécurisé, on utilisera le contrat de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation doit avoir un objectif de certification ; chaque étape doit pouvoir être validée et être valorisable par la personne ; la rémunération doit être le salaire minimum de la convention collective avec au minimum le SMIC.

### Un thème de négociation collective et de dialogue social transversal

Pour assurer la totale intégration des politiques d'insertion dans l'entreprise, l'insertion devra faire l'objet d'une information aux institutions représentatives du personnel, en particulier CE et CHSCTE et devenir un thème au sein des négociations obligatoires interprofessionnelles, de branches ou d'entreprises.

Les négociations interprofessionnelles et obligatoires prévues par le Code du travail doivent intégrer ces dimensions de l'insertion.

Le dialogue social territorial doit permettre la mise en synergie des branches professionnelles, des projets économiques locaux et des entreprises d'un même lieu.

Il doit aborder notamment les questions de l'accès des jeunes à l'emploi et de retour en emploi des personnes en difficulté.

(3) Voir repères revendicatifs, fiche 7.

## Financement

Mise en place d'un fonds pour l'emploi et le développement solidaire des territoires (4).

(4) Voir repères revendicatifs, fiche 5.