

NON aux « contrats passerelle »

Principe et objectif du « contrat passerelle »

Le contrat passerelle, introduit par amendement du Gouvernement en séance à l'Assemblée nationale dans la proposition de loi *relative au renforcement de l'insertion dans l'emploi*, émane d'une proposition du Conseil de l'Inclusion dans l'Emploi qui n'a jamais fait l'objet d'un consensus avec les réseaux de l'insertion et que nous remettons en question depuis un an.

Le principe du contrat passerelle est de permettre aux entreprises d'insertion (EI) et aux ateliers et chantiers d'insertion (ACI) de mettre à disposition un salarié en insertion auprès d'une entreprise de droit commun pour une durée à déterminer.

L'objectif visé par cette mesure est de « *faciliter les recrutements, par les entreprises de droit commun, de personnes en fin de parcours d'insertion* ». Il s'agit d'éviter les échecs pour les salariés prenant leur fonction dans des entreprises classiques.

Si nous partageons l'objectif d'améliorer les sorties en emploi durable des salariés en fin de parcours d'insertion et souhaitons éviter les ruptures de parcours, nous pensons qu'il y a d'autres moyens d'y parvenir.

Le contrat passerelle :

- **Crée une nouvelle marche avant l'entrée du salarié en insertion dans l'emploi durable**
- **Maintient le salarié en insertion dans un contrat précaire**
- **Déresponsabilise l'entreprise de droit commun dans sa fonction d'employeur**
- **N'est assorti d'aucune obligation pour l'entreprise utilisatrice et peut créer un effet d'aubaine**
- **Instaure un nouveau type de contrat permettant de réaliser de l'intérim sans pour autant être régi par le cadre légal de l'intérim**
- **Introduit un brouillage des dispositifs d'insertion entre ceux qui font aujourd'hui de la production de biens et de services (ACI et EI) et ceux qui font déjà de la mise à disposition (AI et ETTI) avec un risque élevé de concurrence entre les outils de l'insertion**

Ce que nous proposons :

- **Le salarié contractualise dès sa sortie un CDD ou un CDI avec l'entreprise** (Permettre le cumul des contrats d'insertion (CDDI et CDDU) avec un CDI ou un CDD à mi-temps)
- **Le maintien d'heures de travail approchant d'un temps plein** (cumul des heures d'insertion et des heures dans l'entreprise)
- **La création de liens entre les entreprises et les structures inclusives**
- **Le maintien de l'accompagnement du salarié par la structure d'insertion pendant sa prise de poste au sein de l'entreprise**
- **Une adaptation et une montée en charge progressive du temps de travail au sein de l'entreprise, pour le salarié en insertion et le retour au sein de la structure inclusive en cas de difficulté dans l'entreprise**

- **Met fin aux coopérations entre les dispositifs d'insertion qui proposent aujourd'hui des parcours évolutifs**
- **Ne s'adresse qu'aux salariés des ACI et des EI en omettant ceux des AI et des ETTI**
- **Pas de création de nouveau type de contrat**, un simple abaissement du seuil horaire minimum des contrats d'insertion
- **Une proposition d'accompagnement qui s'adresse à toutes les structures sans percuter leur modèle économique ni modifier leur métier tout en leur permettant de développer leur compétence RH**
- **Le maintien des parcours évolutifs favorisant le passage d'une structure d'insertion productrice de biens à une structure d'insertion de service pour des parcours d'insertion diversifiés**
- **La mise en place d'une prestation de suivi dans l'emploi (PSDE) réalisée par les structures inclusives et financée. Il s'agit, pour les structures inclusives, de développer une offre de service aux entreprises pour sécuriser l'embauche et l'intégration durable d'un salarié issu de l'insertion**