

Bureau du Comité local pour l'emploi (CLE)

Compte rendu de réunion

10 juin 2022

Date et horaire de réunion :

Lieu : Clelles

Animation : Sylvain Cholet (Eq. Projet) / Claudine Delcourt (Com com)

Prise de notes : Pascale Simone (D38) /

Participant(s) : Jérôme Fauconnier (président CdCT), Stéphane Loukianoff (CCT), Pascale Simone et Christelle Deschamps (D38), Claude Didier (Elu Mens/TTE), Gilles Barbe (Elu Mens et membre CA Pep's Trièves), Anne-Marie Tessier (DEETS), Anne-Lise Ninet (PE), Chrystel Riondet et Didier Riche (IAE La Réserve), Manuel Lenas (EDF 1R1T), Agnès Jousseau et Gilles Garcin (salariés Pep's Trièves), Nassera Soufi (future directrice de l'EBE), Sylvain Cholet (animateur du projet)

Ordre du jour :

1. Accueil des nouveaux participants au CLE et présentation de la Directrice de la future EBE du Trièves.
 2. Rappel et précisions des missions, objectifs et fonctionnement du CLE
 3. Actualité du projet TZCLD du Trièves
 4. Accès à l'EBE : Cas particulier des personnes en âge de bénéficier de la retraite.
 5. Nouvelles activités de l'EBE : Projet de proposition de prestation autour du projet alimentaire piloté par une commune du Trièves. L'EBE pourrait-elle se positionner pour réaliser la prestation ?
-

Notes discussion :

1. Présentation Nassera Soufi

Articulation business et social. Compétences commerciales.

Motivations : création d'entreprise, bâtisseuse. Le projet n'a rien à voir avec l'insertion et avec l'entreprise traditionnelle : c'est un nouveau modèle à créer

2. CLE

Peu encore de représentation de DE et présence d'entreprises à construire aussi. Déséquilibre actuel à compenser.

Missions du CLE ? et interaction avec l'EBE : règlement intérieur validé (remis en pièce jointe) qui sera revu avec le fond qui nous amènera à le réajuster.

Boussole : exhaustivité de l'emploi sur le territoire à partir de la privation durable d'emploi, dont le contour et les critères est déterminé par le CLE

L'EBE est un des moyens pour y arriver

Pour l'instant on a les mêmes têtes dans les différentes instances ; CLE et Pep's Trièves sont très imbriqués. Avec la création de l'EBE il faudra dissocier les membres.

- 4 CLE par an. On est parti sur 6 pour cette période intermédiaire. Forum du CLE : 2 par an plus ouverts, sur une problématique.

Constitution du bureau du CLE soumis au décret d'application auquel on ajoute des entreprises et des demandeurs d'emploi avec des places de titulaires et de suppléants.

C'est le président de la comcom Jérôme Fauconnier qui le préside.

Un représentant de l'association nationale gestionnaire devra siéger au CLE

Jérôme a demandé à 2 élus de le suppléer (Gilles Barbe, Helene Rossi, Robert Cuchet ?)

Les DE sont aussi questionner pour siéger au CLE

Qui agréer les candidats ? C'est le CLE qui confirme les candidats

IAE : La Reserve est candidate. La fourmi est à confirmer sur une place de suppléant. L'entreprise Carriage est candidate, elle a fait une demande d'agrément pour être Entreprise d'Insertion ce qui devra être confirmé le 30 juin avec un démarrage à 3 ETP de postes d'insertion puis 6 à 12 dans les 2 années à venir. Intérêts pour l'EBE : Déchets à recycler, capacités de transport de personnes. La problématique interne de mobilité de leurs salariés est identique à celle que va connaître l'EBE. Va aussi rayonner sur la matheysine dans l'accueil des contrats d'insertion.

Autres entreprises qui pourraient intégrer le CLE : La laiterie du Mt Aiguille intéressée par la problématique de recrutement.

- Rythme entre les décisions du CA de Pep's Trièves et du CLE à affiner et articuler.

Les vagues d'embauche doivent être décidées en CLE

Pour rappel : identification de 180 personnes à aider à retrouver un emploi. Aujourd'hui les chiffres sont de 95 personnes qui seraient orientées vers l'EBE et 85 vers d'autres propositions.

On ne va pas discuter embauche par embauche au sein du CLE

La question de la non-concurrence des activités devra être validée en CLE

- Quand L'EBE est en demande de personnel, seront embauchées la liste chronologique

Quelle adéquation entre les activités, les compétences et les envies ? A garantir. La recherche d'activités doit être orientée et validée par les salariés aussi.

- La commission parcours compétences doit avoir une visibilité des activités pour communiquer aux futurs salariés.

La question de la durée d'attente se réfléchit avec la mobilisation

Le terme de compétences, avec une offre de formation, pose moins de difficultés que l'envie.

- Laisser une marge de manœuvre à l'EBE pour l'embauche

Ce sont les salariés qui sont forces de proposition et créateurs d'activité. L'EBE est dans la reconnaissance des capacités créatrices. La dynamique du groupe les révèle.

Le CLE va se saisir des propositions de(s) l'EBE(s). Le CLE peut recenser les besoins du territoire mais ne peut les imposer à l'EBE. On a aussi des sollicitations du territoire sur lesquelles il faut se pencher. Il n'y a pas d'antagonismes. Le CLE peut aussi se questionner sur la pénurie d'emploi L'EBE n'est pas une agence de service, elle n'est pas là pour gérer des commandes ; par ex : portage de repas, navette du marché de Mens...mais peut s'en emparer.

Les activités actuelles sont créées par les DE.

Les personnes du CA sont invitées à venir à l'atelier et rencontrer les DE investis les jeudis à Mens, de participer à des activités avec eux.

C'est grâce au travail collaboratif sur ces 4 ans entre institutions, DE, élus qu'on en est là.

Il y a des gens qui souffrent et d'autres pas pour créer ce projet. Comment partager encore plus ?

Comment faire encore plus de choses ensemble ? Il y a un investissement de bénévoles conséquent à faire reconnaître aussi.

AJ : il y a besoin d'une attention humaine nécessaire, observer les choses sous l'angle de l'aventure humaine qui se mène, créer des interférences et de la communication entre les différentes parties, être présent pour autre chose qu'une réunion, des temps de partage à imaginer. L'intégration des DE se fait avec de la convivialité, du relationnel à développer.

Nassera arrive sans bureau, PC...mais il y a de l'humanité.

Richesse du 6 mai où on est allés à la rencontre des ateliers.

- Renouveler ces temps de partage tant que l'EBE n'est pas créée.
- Être vigilant sur la présence des DE qui puissent s'exprimer dans toutes les instances.

Il faut entretenir ce qui a été fait depuis 3 ans

Attention, aux liens entre les administratifs et les opérationnels. Les DE doivent être associés à la structuration et s'impliquer dans l'administratif.

3. Candidature : le dossier doit être étudié cette semaine par le fonds national.

Audit de la candidature viendra ensuite à venir par le fond national qui nous invitera à 3 visios :

Articulation entre les acteurs

L'implication des DE et comment on va à leur rencontre. Les travaux utiles

Organisation de l'EBE

+ 1 visite sur site

18 nouveaux territoires habilités à ce jour

4-PP (ci-joint) présenté par Claudine de la commission Parcours compétences : **présentation des DE de la 1^{ère} vague.**

Questions du CLE

Pas de jeunes de moins de 25 ans ? Il n'y a pas de candidats. Peu de jeunes aussi positionnés sur l'IAE aussi. Il y a bcp de dispositifs proposés aux jeunes par PE et la Mission Locale.

- Le profil des DE acteurs aujourd'hui (qui ne sont pas tous dans la 1^{ère} vague) est à faire pour le prochain CLE

Que dire, faire des personnes de la 1^{ère} vague qui ne se mobilisent pas sur les rencontres prévues pour travailler sur l'organisation de l'EBE ? Les raisons sont multiples : il y a du mal à sortir de l'inertie du chômage, il est difficile d'intégrer un groupe pour certains, forme d'agoraphobie.

Certains ont besoin de trouver une forme d'intégration et d'activité plus intimiste.

Jacqueline a identifié ces personnes qui expliquent cela.

- La commission parcours compétences a acté le fait que certains ne souhaitent pas s'investir sur l'organisation et a proposé d'ouvrir à tous les DE intéressés et volontaires.

Le groupe du jeudi a un très fort pouvoir intégrateur. C'est un cercle vertueux. Comme on fonctionne ensemble en mode réunion, cela ne convient pas à tous, ce qui n'empêche pas de tenir compte de leur avis.

Travail sur un SAS individualisé pour les personnes en attente, en désir de trouver un emploi.

Ne pas oublier de proposer l'offre de contrat d'insertion à l'Etrier qui peut aussi proposer une place de bénévole pour démarrer.

Donner l'occasion à ces personnes de pouvoir rencontrer les salariés de Pep's Trièves. Proposer une autre porte d'entrée que le groupe qui va travailler sur le fonctionnement de l'entreprise.

Difficulté pour mobiliser sur Monestier : « On veut agir et pas discuter »

Aujourd'hui, 1 seul « invisible » rencontré.

- Voir comment dans les autres EBE, la mobilisation, le repérage a été induit par le démarrage de l'EBE

- Multiplier les canaux de communication pour aller à la rencontre. « Aller vers » de personne à personne est une méthode à développer. Délivrer une information compréhensible

RQTH :

- Rencontrer Laurence ELSA-GARNIER de l'AGEFIPH à rencontrer à partir de la convention forfaitaire négociée au niveau national

Il faudra aussi accompagner certaines personnes, qui sont dans le déni, à aller vers une RQTH.

EBE : outil du territoire au service du territoire

Postes support

Si une compétence particulière est recherchée par l'EBE il faut la trouver au sein de l'équipe de DE, mais cela peut-il être une condition d'embauche de personnes plus éloignées dans la liste chronologique ?

- Toujours partir des envies, avec proposition de formation, des DE présents avant d'aller chercher plus loin. Attention à faire remonter de la liste chronologique quelqu'un avant d'autres si cela ne se justifie que par le besoin ; cela donnera un privilège. Poser le besoin au sein du groupe des DE et s'assurer de délivrer l'information à tout le monde en temps réel.

Qui valide les postes supports ?

Faut-il une personne par compétence utile ou plusieurs ?

- C'est à l'EBE d'adapter les postes aux personnes et proposer des formations.

Situation particulière des PPDE de plus de 62 ans.

Pour info 13 personnes allocataires du RSA ont plus de 62 ans

3 types de réponse :

Oui, non ou laissé à l'appréciation de la commission parcours - compétences

Est-ce que le niveau de ressources, le reste à vivre doit rentrer en ligne de compte ?

Quel seuil ? SMIC (1302 €) ou minimum vieillesse (910 € par mois), seuil de pauvreté (1102 €)

Raisons : le besoin de reconnaissance, le refus de demander le minimum vieillesse récupérable sur succession.

Comment on réfléchit ?

Droit à l'emploi ou droit au revenu ?

Equité à préserver.

Créer une EBE c'est pour répondre à la privation durable d'emploi mais pas intégrer des problématiques particulières...à voir plus tard. Ce n'est pas une priorité.

Compétences et implication actuelles : facteur humain...

Attention à ne pas prendre les choses à l'envers. Le droit à l'emploi fait partie de la constitution.

Refuser le minimum vieillesse c'est le choix de la personne.

Quelle possibilité à 67 ans autre que l'EBE pour qui veut travailler ?

- On garde la question du revenu comme critère
- On met sur la liste toutes les personnes qui veulent travailler avec des revenus inférieurs ou égaux à 916 €
- Décision qui pourra évoluer...

Est-ce qu'on se fixe une limite d'âge ?

- On s'aligne sur PE et l'Insertion par l'Activité Economique) : 70 ans ? Décision non statuée à reprendre

Relevé de décision CLE 10 juin 2022

- 4 CLE par an. On est parti sur 6 pour cette période intermédiaire. Forum du CLE : 2 par an plus ouverts, sur une problématique.
- Quand L'EBE est en demande de personnel, seront embauchées les personnes par ordre chronologique
- Laisser une marge de manœuvre à l'EBE pour l'embauche
- Renouveler des temps de partage entre administratifs ; participants aux réunions et DE tant que l'EBE n'est pas créée.
- Être vigilant sur la présence des DE qui puissent s'exprimer dans toutes les instances.

Il faut entretenir ce qui a été fait depuis 3 ans

- Le profil des DE acteurs aujourd'hui (qui ne sont pas tous dans la 1^{ère} vague) est à faire pour le prochain CLE
- La commission parcours compétences a acté le fait que certains ne souhaitent pas s'investir sur l'organisation et a proposé d'ouvrir à tous les DE intéressés et volontaires.
- Multiplier les canaux de communication pour aller à la rencontre. « Aller vers », de personne à personne est une méthode à développer. Délivrer une information compréhensible

RQTH :

- Rencontrer Laurence ELSA-GARNIER de l'AGEFIPH à rencontrer à partir de la convention forfaitaire négociée au niveau national

Personnes de plus de 65 ans :

- On garde la question du revenu comme critère et on accueille toutes les personnes qui veulent travailler avec des revenus inférieurs ou égaux à 916 €

Décision qui pourra évoluer...

Prochain Comité local pour l'emploi

Le 1^{er} juillet 2022 de 9h45 à midi à la Salle Eloi Ville, St Martin de Clelles

Suggestion Ordre du jour à faire passer avant la veille :

1-Nouvelles activités de l'EBE : Projet de proposition de prestation autour du projet alimentaire piloté par une commune du Trièves. L'EBE pourrait-elle se positionner pour réaliser la prestation ?