

ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE

Vendredi 10 avril 2015



ORDRE DU JOUR

- ❑ **Accueil par Madame Christiane LAYDEVANT, Maire de Meythet**
- ❑ **Rétrospective du chantier de Meythet**
- ❑ **Rapport moral**
- ❑ **Rapport d'activités, présentation des réformes de l'IAE**
- ❑ **Rapport financier**
- ❑ **Rapport du Commissaire aux comptes, nomination**
- ❑ **« AGIRE 74, entrepreneur solidaire »**
- ❑ **Candidatures au conseil d'administration**
- ❑ **Questions diverses**

ACCUEIL

Madame Christiane LAYDEVANT
Maire de Meythet



RAPPORT MORAL

Monsieur Eric WAREMBOURG
Président AGIRE 74



RAPPORT D'ACTIVITES

Monsieur Jean-Fred OUBRY
Directeur AGIRE 74



BILAN SYNTHETIQUE



□ La gestion des ressources humaines

- 5,77 ETP de gestion pour gérer 35 ETP de production (13 permanents)
- 92 salariés passés sur les chantiers dont 50 embauches
- 51 514 heures payées soit 28,3 ETP pour les SP
 - 66 contrats CUI-CAE et 26 CDDI
 - 80% des heures payées en CUI et 20% en CDDI
 - 52% des heures payées ont été réalisée par des RSA socle
- 61% de bénéficiaires du RSA et 32 % de salariés de plus de 50 ans

□ La consolidation des immersions professionnelles

- 84 immersions réalisées malgré une baisse d'effectif de 24 %

□ La dynamique de professionnalisation et de formation pour les permanents et les salariés polyvalents

- Formations sécurité / secourisme / CACES / bûcheronnage / illettrisme
- Développement d'une activité de formation

□ L'optimisation des méthodes de travail pour les permanents

- Simplification des procédures et des documents de travail
- Mise en place d'un nouveau serveur pour un travail à distance des ACI

□ La rénovation des locaux du siège

- Rénovation peinture et mise aux normes du local cuisine

□ La mise en place du chantier-école bâtiment comme outil de professionnalisation

- L'adaptation à des donneurs d'ordre différents : collectivités, syndicats, fondation
- Une production et une technicité plus forte
- La découverte du métiers avec ses exigences
- Le développement de compétences pour des salariés ayant un projet bâtiment
- Un support stimulant pour les équipes (mise en place de stages de professionnalisation)
- Un investissement financier : matériel / camion
- Une organisation spécifique avec des chantiers sur tout le département
- Une capacité d'autofinancement indispensable au fonctionnement de l'association

□ Un travail de fond sur l'évolution de l'association

- Modification des statuts et du règlement inter membres
- Ajustement du projet associatif
- Redéfinition du logo et de la charte graphique
- Création d'un nouveau site web
- Travail sur le cadre juridique : nouveau règlement intérieur, nouvelle élection des Délégués du Personnel (4), mise en place de l'ISCT (10)

- ❑ **De nombreux mouvements de salariés permanents**
 - Arrêt du chantier de Seynod et départ de l'encadrant
 - Des départs et des remplacements d'encadrants
 - Des comportements inadaptés, un manque de compétences, , une usure professionnelle

- ❑ **4 cambriolages et des vols sur les chantiers**
 - Un climat de suspicion, un préjudice financier, une réorganisation dans l'urgence

- ❑ **Un recrutement qui demande une énergie démesurée**
 - Une baisse des prescriptions de 30%
 - 57 % d'absence aux informations collectives
 - Un bassin en manque de candidats : le Genevois

- ❑ **Un objectif difficile à atteindre en période de crise : l'accès à l'emploi durable**
 - Des sorties dynamiques passant de 49% en 2013 à 40% en 2014



- ❑ **La mise en place de la convention collective dès janvier 2014**
 - Travail d'explication à l'ensemble des salariés
 - L'intégration de chacun dans les emplois repères
 - L'application des nouvelles grilles de salaire
 - La mise en place de la prévoyance avec une négociation avec CHORUM
 - La préparation à la mise en place de l'ISCT

- ❑ **Des réformes impactant le fonctionnement de l'association**
 - Les modalités de financement de l'IAE, la formation professionnelle, FSE
 - Un alourdissement invraisemblable de la charge administrative

Des contraintes juridiques et financières avec un manque de lisibilité des financements

Malgré les nombreuses contraintes

« Nous avons fait face et atteint nos objectifs »





LES REFORMES DE L'IAE

□ Des obligations légales : convention collective et réforme

- Mise en place de la prévoyance et bientôt de la mutuelle :
 - qui prend en charge les coûts supplémentaires
 - Quelles incidences du maintien de salaire en cas d'arrêt maladie pour les salariés avec 1 an d'ancienneté
- Intégration des CDDI dans le calcul de l'effectif, du jour au lendemain
 - Cotisations supplémentaires : transport/logement/CIF CDD
 - Veiller au respect de l'obligation de l'emploi des TH / AGEFIPH
- Mise en place des IRP : délégués du personnel et ISCT (environ 8000 €)
 - Coût de l'organisation des instances et des heures de délégation (2400 €/an / DP)
 - Passage des seuils > 50 ETP avec mise en place du comité d'entreprise et du CHSCT
- Modularité du temps de travail difficile à mettre en place car aucun aménagement possible pour faire fluctuer le temps de travail pendant une période limitée
- Difficulté de répondre aux obligations de visites médicales pendant la période d'essai : pas assez de personnel à la médecine du travail et prise de risque / contre indications



□ La réforme de la formation professionnelle

- Un plan de formation supprimé et la mise en place d' un forfait par les OPCA pour l'ensemble des salariés (permanents et en parcours)
- Possibilité de capter des fonds pour la formation professionnalisante mais pour combien de temps ? Avec quel décalage de remboursement ? Comment construire une stratégie de formation stable ?
- Comment s'engager dans le dispositif de qualification CQP défendu par la branche des ACI sur de telles incertitudes ? UNIFORMATION ne donne aucune garantie sur la pérennité du financement de ce dispositif.
- L'aide modulable : un calcul sur la base des efforts de formation mais comment faire avec des moyens en baisse ? Qui va prendre en charge ? Autofinancement ?
- La cotisation 1% CDD pour la formation (sur MSB), pour lutter contre la précarité alors que c'est l'essence même du chantier, qui a recours au même CDD : qui va financer cette cotisation supplémentaire ?



❑ La réforme du FSE

- Intervention sur la base d'un périmètre global (qui s'appuie sur la quasi-totalité des dépenses) et non plus sur un périmètre restreint (uniquement sur l'encadrement, par exemple) : un changement radical
- Complexité d'élaboration des dossiers et surtout un suivi administratif très lourd, notamment pour veiller à la justification des dépenses (appel d'offre / 3 devis ...)
- Une subvention qui intervient en subvention d'équilibre sur les budgets et qui va neutraliser tous les efforts des structures d'avoir des excédents pour investir dans des projets innovants, et prendre des chantiers quand ils se présentent. Quelle est la logique poursuivie par cette réforme ?

❑ Des contrats aidés au CDDI : une course à l'occupation

- L'aide au poste (19 354 €) est basée sur un volume horaire (1820 h payées = 151,67h x 12 mois) converti en ETP, sans tenir compte de l'absentéisme
- Cette aide n'intègre qu'en partie le forfait d'accompagnement des années précédentes, qui se trouve proratisé au temps de présence, alors même qu'un salarié absent demande plus de temps d'accompagnement
- La non prise en compte de l'absentéisme dans le calcul peut amener à opter pour des contrats supérieurs à 26h (prévus dans la réforme mais refusé par les partenaires institutionnels) ou à surbooker leur chantier afin d'atteindre les objectifs fixés en ETP. Si l'organisation des chantiers ne le permet pas (éloignement géographique, déplacement en camion), la structure est alors pénalisée financièrement alors même qu'elle apporte sans doute des services sur un territoire peu pourvue en offre d'insertion

❑ Des contrats aidés au CDDI : la sélection au coeur des débats

- Une aide modulable dont les modalités de calcul sont discutables car comment prendre en compte la diversité des territoires (entre le Rhône et l'Allier) pour évaluer la mobilisation d'actions de formation, les sorties emploi : quelle méthode de classement pour déterminer le pourcentage d'aide modulable ? Une approche trop mécanique avec le logiciel VOCAZA
- Une aide modulable indispensable à l'équilibre budgétaire pour certaines structures car elle permettra d'arriver au niveau des aides à l'accompagnement de 2014
- La sélection du public n'est-elle pas un risque pour garantir un taux de présence, la mobilisation sur les actions et le rendement sur les chantiers, ce pour capter le maximum de financement nécessaire à la survie de la structure ?

❑ Un besoin en trésorerie accrue :

- Versement des aides au poste le mois suivant le paiement des salaires au lieu d'un versement en cours de mois
- Une part FSE plus importante (périmètre global) et donc un versement des acomptes avec le bilan intermédiaire, décalé dans le temps



AGIRE 74

UN EMPLOYEUR DU TERRITOIRE



Prescriptions

221 positionnements (- 30% / 2013)

48 % de minima sociaux

26 séances d'information collectives

43 % de présence

100 entretiens individuels de recrutement

77 % de présence

50 embauches

Profil des 92 salariés

66 % de minima sociaux

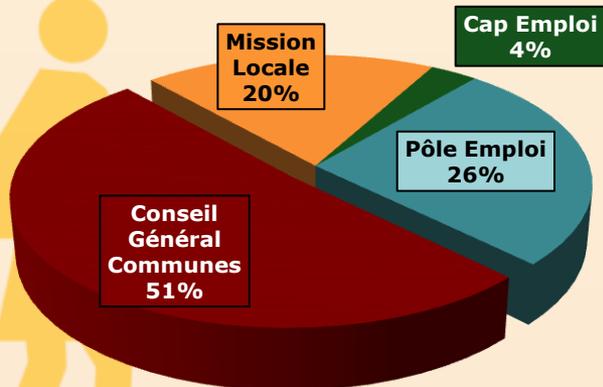
61 % RSA (dont 55% RSA socle)

16 % de -26 ans

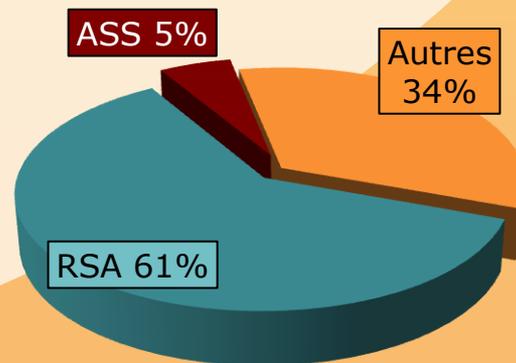
32 % de +50 ans

20 % RQTH

Répartition des prescriptions



Répartition par statuts



PRESENCES 2014

Présences en chantier	Heures	%
Heures payées (CP compris)	51 514	87 %
Absences maladies - accidents	3 150	5 %
Autres absences	4 487	8 %

Déclarations CPAM	AT
Nombre d'accidents du travail	10
Nombre de salariés concernés	8
Reconnus par la CPAM	8

Déclarations CPAM	Maladie
Nombre d'arrêts initiaux	74
Nombre de salariés concernés	43
Nombre de jours (WE compris)	664

10 accidents de travail déclarés

2 accidents de trajet : chutes de plein pied

8 accidents en chantier : entorses, chutes de plein pied, plaies

TRAVAUX REALISES EN 2014

Répartition par activité	Heures	%
Bâtiment	25 603	53 %
Espaces verts	18 851	39 %
Tertiaire / services	4 223	8 %
Total	48 677	100 %

Bâtiment : 53%
Peinture
Maçonnerie
Menuiserie
Nettoyage de site
Manutention
Entretien urbain
Cloisons
Faux-plafonds
Aménagement de locaux
Toile de verre
Revêtements de sol
Démolition

Espaces verts : 39%
Débroussaillage
Désherbage
Taille
Tonte
Sentiers et signalisation
Transport
Plantation
Tronçonnage / abattage

Tertiaire : 8 %
Entretiens de locaux
Aménagement de locaux
Couture
Accueil du public
Déménagement
Lingerie

AGIRE 74

L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES DANS LEUR PARCOURS DE PROFESSIONNALISATION



UN ACCOMPAGNEMENT GLOBAL ET TRANSVERSAL

s'appuyant sur la **mise en situation réelle de travail**
pour développer **l'employabilité**

à travers **l'autonomie, la responsabilisation**
et la professionnalisation des salariés



LE RECRUTEMENT

Une activité à part entière

- ❑ **2 séances collectives de recrutement par mois (26 séances par an)**
 - 52% d'absence des candidats aux informations collectives

- ❑ **68% des nouvelles entrées sont des bénéficiaires du RSA**
 - Séances de recrutement dédiées aux bénéficiaires du RSA
 - Travail conjoint avec le Conseil Général 74

- ❑ **Des embauches réalisées dans des délais très réduits**
 - Réactivité de l'équipe d'AGIRE 74 : direction, CI, ETI, Assistantes
 - Coopération des différents partenaires :CG74, Pôle Emploi, MLJBA, CAP EMPLOI

- ❑ **Une volonté de donner une chance à la majorité des candidats**
 - Absence de sélection sur les prescriptions
 - Le seul critère retenu pour l'embauche est la capacité à tenir le poste de travail
 - Recrutement de personnes en grande difficulté au regard de la typologie du public



- ❑ **Un contrat de travail et une rémunération comme supports**
 - Utilisation de notre cadre d'employeur pour préparer à un futur emploi (transfert)
 - Premier pas pour sortir de l'assistance, reprendre sa vie en main, trouver sa place
- ❑ **Un travail sur les cadres et le comportement en emploi**
- ❑ **La définition d'un projet professionnel réaliste**
- ❑ **Le développement de la professionnalisation**
 - Découvertes de métiers, acquisition et validation de compétences
 - Formations spécifiques : sécurité, santé, budget, illettrisme, écologie
- ❑ **La mise en place d'immersions professionnelles**
 - 50 % des salariés réalisent une immersion durant leur parcours
- ❑ **Une préparation renforcée aux entretiens d'embauche** (vidéo, ateliers)
- ❑ **La mise en lien avec les entreprises**
- ❑ **Le suivi durant la prise de poste**

** Selon le Ministère français chargé de l'emploi, l'employabilité est « la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi... »*

DES SORTIES DYNAMIQUES À L'IMAGE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

□ **40% de sorties dynamiques en 2014 et 49% en 2013**

□ **Une baisse due principalement à l'emploi durable :
4% en 2014 et 11% en 2013**

Sinon des résultats similaires : 18% emploi transition, 18% sorties positives

□ **Si les salariés ne sont pas sortis à l'emploi ou en formation, ils ont pour autant progressé de manière significative pendant leur parcours et amélioré leur employabilité**

- 54% d'entre eux ont entrepris des démarches actives d'insertion qui portent leur fruit (emploi, santé, sociale, justice...)

□ **Un rapport à l'emploi souvent complexe :**

- Il ne suffit pas d'être employable pour être employé

- On peut avoir une proposition de poste et ne pas l'accepter

- ❑ **Le contexte économique** : « Chômage, l'année noire », un taux de chômage record en 2014 : +5,7% chômeurs sans activité
- ❑ **Les secteurs les plus touchés (emplois non qualifiés, bâtiment, travaux publics)** concernant la majorité de nos publics
- ❑ **La typologie du public (66% minima sociaux / 32% + de 50 ans)** avec des risques majeurs à l'emploi : absentéisme, accidents ou arrêts de travail, comportement inadapté
- ❑ **Des salariés « habitués » aux parcours d'insertion** ou avec des années d'inactivité
- ❑ **Une problématique d'addiction** très présente sur les chantiers qui touche un salarié sur deux
- ❑ **Des immersions en entreprises parfois irréalisables**
- ❑ **Des salariés peu motivés à rejoindre le travail en milieu ordinaire** peu sécurisant et beaucoup moins bienveillant (valeur refuge du chantier)

- ❑ **Mobiliser davantage les candidats sur les réunions de recrutement ?**
- ❑ **Faire comprendre aux salariés qu'ils sont chez un employeur** à part entière, soumis au code du travail, en matière de sécurité et de respect du droit du travail, etc. ?
- ❑ **Enrayer l'absentéisme à répétition ?**
- ❑ **Eviter la valeur refuge du chantier en période de crise** et mobiliser les salariés sur la recherche d'un autre emploi ?
- ❑ **Régler des problématiques ancrées depuis des années** sur un parcours moyen de 10 mois ?
- ❑ **Convaincre les employeurs d'embaucher, dans un contexte sinistré,** des gens issus de l'insertion avec les préjugés correspondants ?
- ❑ **Atteindre des taux records de placement en emploi** que les agences spécialisées n'atteignent pas elles-mêmes ?
- ❑ **Prouver et faire valoir tous les bienfaits du chantier, en dehors du seul critère d'accès à l'emploi :** resocialisation, autonomie, responsabilisation, dignité, estime, confiance...employabilité ?

UNE QUESTION POSEE PAR UN PARTENAIRE A RETENU NOTRE ATTENTION...

Comment cela se fait-il,

**qu'avec toutes les actions mises en œuvre,
la qualité du travail réalisé,
l'engagement des équipes...**

... les objectifs ne soient pas atteints ?



AGIRE 74

UN ACTEUR DE L'ÉCONOMIE LOCALE



SALAIRES VERSES

670 224 €

56%

**Salaires et charges
91 %**

SALARIES EN INSERTION

Redonner du pouvoir
d'achat aux salariés
par le biais du travail

SALARIES PERMANENTS

Création d'emplois
et professionnalisation
du personnel

FOURNISSEURS

63 710 €

5%

Achats et prestations
de services
effectués auprès
de fournisseurs locaux

**ORGANISMES
collecteurs des
cotisations sociales**

414 531 €

35%

Contribution à la protection
sociale par le versement de
cotisations servant à couvrir
divers risques (maladie,
chômage, retraite,
prévoyance)

DEPENSES

1 190 674* €

100%

**PRESTATAIRES
EXTERIEURS**

25 962 €

2%

Respect
des obligations
comptables et juridiques

AUTRES PARTENAIRES

médecine du travail
organisme de formation

16 247 €

2%

Mise en place d'actions
de prévention pour réduire
les risques professionnels
et les coûts de santé

**Dépenses
de fonctionnement
9 %**

* Total des charges bilan 2014 : 1 357 556 €
soit un écart de 166 882 € (transfert de charges / provisions)



RAPPORT FINANCIER 2014

CHIFFRES EN €	%	ASSOCIATION	SIEGE	CHANTIERS
SUBVENTIONS	83,63	1 212 544	283 442	929 102
AUTRES	16,37	237 379	237 379	0
TOTAL RECETTE	100	1 449 923	520 821	929 102
MASSE SALARIALE	79,05	1 073 047	286 566	786 481
FRAIS GÉNÉRAUX	17,70	240 350	96 783	143 567
AMORTISSEMENT	1,48	20 119	20 119	0
CHARGES EXCEPTIONNELLES	1,77	24 040	24 040	0
TOTAL DÉPENSES	100	1 357 556	427 508	930 048
RÉSULTAT 2014		92 367	93 312	- 945

ORIGINE ET AFFECTATION RESULTAT 2014

Chiffres en €	RÉSULTAT	AFFECTATION
Investissements	- 10 258	Investissement
Revenus financiers	2 129	Fonds de Dotation
Recettes sur projet solidaire	2361	Fonds de Dotation
Plus value sur cession véhicule	45 543	Fonds de Dotation
Gain sur formation	14 177	Fonds de Dotation
Gain net sur service IDL*	39 360	Fonds de Dotation
Ecart sur budget chantiers	- 945	Fonds de Dotation
RESULTAT 2014	<u>92 367</u>	

* IDL : Insertion et Développement Local

AFFECTATION DU RESULTAT 2014

Fonds	Cumul 2003-2013	2014	Cumul
Investissement	37 934 €	- 10 258 €	27 676 €
Fonds de Dotation	355 938 €	102 625 €	458 563 €
Total	393 872 €	92 367 €	486 239 €

dont provision pour projet de développement : 50 k€
dont provision pour équilibre de trésorerie : 436 k€
environ 4 mois de dépenses de fonctionnement (salaires et frais généraux)



RAPPORT DU COMMISSAIRE AUX COMPTES

PROPOSITION DE NOMINATION

Proposition de nommer en qualité de commissaire aux comptes titulaire, le cabinet AUDICE ALPES dont le siège social est à Annecy au 24 rue Guillaume Fichet et en qualité de commissaire aux comptes suppléant M. Stéphane NAJOTTE à Annecy au 24 rue Guillaume Fichet pour une durée de 6 exercices commençant à courir à compter de l'exercice clos le 31 décembre 2015 et qui expirera à l'issue de la réunion de l'AGO qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020.

Le

AGIRE 74, ENTREPRENEUR SOLIDAIRE



**Orientation et évolution
pour faire face à un environnement
en pleine mutation**

L'objectif est double :

- ❑ Faire face à nos responsabilités d'employeur , faire preuve de créativité dans les actions proposées sur les territoires et trouver des solutions adaptées aux mutations du secteur de l'IAE : une logique d'entrepreneur
- ❑ Rester dans notre cœur de métier, dans le respect de nos valeurs et du projet associatif pour favoriser l'inclusion sociale des personnes en difficulté : une démarche de solidarité

Il faudra :

- ❑ Se doter d'une solide trésorerie pour amortir les décalages de paiement
- ❑ Construire une nouvelle organisation administrative pour assurer le suivi des dossiers et garantir le recouvrement des subventions, notamment le FSE
- ❑ Intégrer les réformes dans le fonctionnement de l'association et réinterroger le modèle AGIRE 74 (éloignement géographique de nos ACI)
- ❑ Développer les actions d'autofinancement notamment vers le privé
- ❑ Consolider l'activité de formation et la professionnalisation (chantier école et CQP)
- ❑ Faire reconnaître le travail sur l'employabilité des salariés / critère accès emploi
- ❑ Travailler à la diversification des activités pour toucher un public plus large