

Avril 2016

CLAIR & NET

RAPPORT D'ACTIVITE 2015

Objet de l'association :

« L'association a pour but de favoriser l'insertion sociale et professionnelle de personnes en difficulté en leur proposant un parcours d'accès à l'emploi combinant une adaptation aux conditions de travail dans un cadre économique adapté aux publics accueillis, et des possibilités de formations.

L'association prendra la forme d'une entreprise d'insertion multi-services et interviendra, notamment, dans le domaine de l'hygiène, du nettoyage, de la propreté, de la maintenance, de la collecte et du tri ainsi que du recyclage de déchets. Et, plus largement, dans les domaines de l'environnement et du développement durable et solidaire. »

Clair & Net (C&N) est conventionné avec l'Etat par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE 75) et Pôle Emploi.

C&N est adhérent de la Fédération des Entreprises d'Insertion (FEI) (instances nationale et régionale).

C&N travaille à l'insertion des bénéficiaires parisiens du RSA avec le Bureau de l'IAE à la Direction de l'Attractivité et de l'Emploi.

C&N est certifié LRQA ISO 14001 (depuis janvier 2013).

C&N a été labellisé QUALIREI pour la qualité de ses pratiques sociales de 2010 à 2013.

C&N est agréé Entreprise Solidaire depuis mai 2011, par décision préfectorale de la Préfecture de Paris, au sens de l'article L. 3332-17-1 du code du travail.

PREAMBULE

Association Loi de 1901 à statut d'Entreprise d'Insertion, C&N est fondé en 1997 par deux associations de la Goutte d'Or (75018), l'ADCLJC (club de prévention) et Médiation Conseil (centre de formation), avec le projet social de participer à l'insertion sociale de jeunes du quartier par l'emploi.

En 2015, jeunes du quartier, et moins jeunes, en poussent toujours la porte et y trouvent parfois un contrat de travail, toujours une écoute ; les habitants y entrent pour demander des informations ; des anciens de C&N nous tiennent volontairement informé de leurs parcours. Les salariés qui travaillent au nettoyage des parties communes d'immeubles et des locaux associatifs sont identifiés et respectés des habitants. Les partenaires du réseau nous considèrent comme une EI performante et responsable... Bref, C&N est plus qu'une entreprise sur son territoire et est considéré par beaucoup comme un lieu d'ouverture sur la société comme d'écoute sociale. Sans jamais perdre de vue une réalité économique qui a vu son chiffre d'affaire tripler en quinze ans pour permettre de salarier aujourd'hui 18,1 ETP d'insertion et d'améliorer ses bonnes pratiques. C&N est une association représentative du quartier de la Goutte d'or et participe aux actions sur l'emploi comme sur la politique de la ville.

L'année 2015 est marquée par des changements au sein de l'équipe permanente. Tout d'abord, le départ opérationnel de Laurent Gomis, directeur depuis près de 15 ans, vers d'autres horizons. Néanmoins toujours impliqué puisqu'élu à la présidence de l'association lors de l'AGE d'avril 2015. Et son remplacement par Aurélie Coup, jusque-là adjointe de direction en charge de l'insertion au sein de la structure. Ensuite, l'expérimentation d'un poste d'encadrant technique supplémentaire, avec Niazou Agro en CDD de mars à octobre à temps partiel dans le cadre d'une formation INHNI. Enfin, l'arrivée de Christelle Emily sur le poste de chargée d'insertion en août 2015.

C&N est un lieu favorisant l'insertion au sens large. Des stagiaires y sont accueillis tout au long de l'année, ce qui demande du temps et de l'implication de l'équipe. Les profils des stagiaires accueillis en 2015 sont variés : trois en Bac professionnel « Gestion-Administration-Secrétariat-Accueil » du lycée Théophile Gautier ; une en Licence professionnelle « Conduite de projets collectifs d'insertion » au CNAM pour un stage de trois mois ; deux de la chaire Social Business/Entreprise et Pauvreté en dernière année d'HEC pour une période de quatre jours d'immersion.

C&N est souvent visité par des étudiants, des professionnels, des personnalités, des élus, ce qui est un signe de la considération de C&N dans son milieu et également un apport d'expériences et d'enrichissement pour l'entreprise elle-même.

Les étudiants du Master 2 MIESS (Management de l'Insertion dans l'Economie Sociale et Solidaire) de l'Université de Marne-la-Vallée, accompagnés de leur enseignante, Sonia Bitton, ont reçu leur cours de « Pratiques sociales » dans les locaux de C&N.

C&N accueille chaque année sur une matinée les étudiants Belges en travail social de la Haute Ecole Louvain en Hainaut pour leur présenter le modèle de l'entreprise d'insertion.

C&N a reçu la visite de Madame Emmanuelle COSSE dans le cadre de la campagne pour les élections régionales.

C&N est également régulièrement sollicité pour participer, et répond souvent présent, aux réunions, colloques, tables rondes sur l'AE, l'Economie Sociale et Solidaire, mis en place par les institutions franciliennes. En notoriété, C&N est reconnu comme intervenant compétent dans le domaine de l'insertion avec un réseau de terrain opérationnel pour l'accompagnement des personnes et un réseau institutionnel, fédératif et associatif dans lequel sa participation est réelle.

2015 a aussi été l'année de lancement de C&N SAS, la filiale commerciale de l'association. L'évènement du 4 juin 2015 a permis d'inaugurer ce nouveau projet, en présence de Madame Antoinette Guhl, adjointe à la Maire de Paris chargée de l'Economie sociale et solidaire, Monsieur Eric Lejoindre, Maire du 18^{ème}, Monsieur Frédéric Badina-Serpette, adjoint au Maire du 18^{ème} en charge de l'Economie sociale et solidaire ainsi que des partenaires historiques et fidèles de C&N. C&N SAS entre donc dans l'arène du nettoyage, avec une plus-value sociale et environnementale et pour objectif la création d'emplois pérennes et de qualité.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ASSOCIATION

CLAIR ET NET

Activité principale : Ecopropriété

Siège social : 54-58 rue Myrha 75018 Paris

Bureau et atelier : 54-58 rue Myrha 75018 Paris

Association régie par la loi de 1901

Parution au journal officiel le 9 Août 1997 N° 1442

Agréée Entreprise d'Insertion par la DIRECCTE de Paris (depuis le 30/09/97)

Numéro d'agrément : 075 12 008

Agrément 2015 pour 18,10 postes ETP en insertion

Numéro de Siret : 414 917 989 00033

Catégorie juridique : 913 E (Association déclarée)

Code APE : 8122 Z / Activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel

Références bancaires :

Crédit Coopératif

102 Boulevard Magenta 75010 Paris

N° de compte courant : 21026178409

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Président :

Laurent GOMIS

6 avenue Emile Zola 75015 Paris

Directeur

Trésorière :

Sabine GUERVIN

8 rue Pierre Chalnot 54000 Nancy

Directrice d'une entreprise d'insertion

Secrétaire :

Pierre DELEFORGE

5-7, rue Fauvet 75018 Paris

Directeur d'une entreprise d'insertion

Administrateurs :

Martine Rivka BERCOVICI

7 rue des Haies 75020 Paris

Inspectrice générale à la Mairie de Paris

Henri LACHMANN

10 rue de Calais 75009 Paris

Ancien Président du Conseil de surveillance de Schneider Electric

Jacques PICARD

16 Place Denfert-Rochereau 75014 Paris

Retraité

Livio THEVES

48 rue Borrego 75020 Paris

Directeur de structure sociale

SALARIES
au 31 décembre 2015

Permanents cadres :

Directrice :

Aurélie COUP

CDI temps plein

Embauchée depuis le 1er janvier 2010 sur le poste d'adjointe de direction en charge de l'insertion.

Au poste de directrice depuis le 1^{er} janvier 2015

Salaire mensuel brut de 3.046 €

Master 2 en Gestion des EI et SIAE de l'université de Marne la Vallée ; Maîtrise de Sciences et Techniques en Intervention et développement social de l'université de Nantes

Inspectrice de nettoyage :

Samira HAMICHE

CDI temps plein

Embauchée depuis le 20 juillet 2011

Salaire mensuel brut de 2.615 €

DEA en psychologie clinique (Algérie), création et direction d'une société de nettoyage (2006/2010), Formation qualifiante technique et méthode de nettoyage (INHNI).

Chargée d'insertion :

Christelle EMILY

CDI à mi-temps

Embauchée le 12 août 2015

Salaire mensuel brut de 1.300 €

Master 2 en psychologie clinique de l'Université Paris 7

Agents de propreté en insertion :

Sur l'année 2015 : 32 personnes en CDD d'insertion

15 embauchés et 14 sorties

18,10 ETP réalisés sur l'année pour 18,10 ETP attribués

Salaire mensuel brut de base de 1.495,47 € (CC propreté pour 35 heures)

Durée collective du travail :

35 heures

Nombre total de salariés au 31/12/2015 :

21

Convention collective

Convention collective des entreprises de propreté (IDCC 3043)

BILAN FINANCIER 2015

Sur 2015, C&N a produit, en heures de travail pour les salariés en insertion, un total de 27.235 heures travaillées (26.866 h en 2014). Dont 13 .008 heures de RSA Socle parisiens (9.750 h en 2014)

Sur ces postes, 32 personnes ont été employées dans l'année, avec une variable de 16 à 19 salariés en insertion en même temps pour 15 entrées et 14 sorties. Un turn-over toujours autour de 50 %. Ce nombre de personnes sur l'année est forcément variable d'une année sur l'autre.

Le fait que C&N travaille principalement sur des contrats clients annuels permet toutefois une certaine régularité et un suivi des heures d'insertion en programmant assez fidèlement le nombre de postes en insertion dont l'EI a besoin pour répondre à ses marchés en cours.

Chiffre d'affaire

Produits d'exploitation 2015 : 708.616 €	(454.619 € activité / 253.997 € subventions)
Produits d'exploitation 2014 : 687.873 €	(456.635 € activité / 231.198 € subventions)
Produits d'exploitation 2013 : 630.689 €	(407.026 € activité / 223 663 € subventions)
Produits d'exploitation 2012 : 640.606 €	(396.329 € activité / 235.258 € subventions)
Produits d'exploitation 2011 : 695.520 €	(482.422 € activité / 213.098 € subventions)
Produits d'exploitation 2010 : 613.665 €	(384.558 € activité / 229.107 € subventions)

Compte de résultat

Les charges salariales 2015 s'établissent à 561.824 € (584.314 € en 2014).

Le montant des salaires des salariés en insertion est stable puisque le nombre de postes n'augmente pas. Le salaire minimum conventionnel lui a légèrement augmenté. Le départ de Laurent Gomis, la création d'un nouveau poste d'encadrant et l'arrivée d'une nouvelle chargée d'insertion en août ont impacté les charges salariales, dans le bon sens.

Les charges externes 2015 s'établissent au total à 86.008 € (71.732 € en 2014). Des travaux d'entretien et d'aménagement dans le local salarié (vestiaires, cuisines, douches), un achat important de produits et matériels (en profitant de la liquidation d'un fonds de commerce), des honoraires de communication (modernisation du site), des honoraires de la mission de renouvellement de la certification ISO 14001) expliquent cette augmentation.

Bilan

A l'actif du bilan, les immobilisations corporelles, qui correspondent aux travaux du 54-58 rue Myrha, se montent à 50556 € (69.887 € en 2014) après reprise. Dans deux années, nous en verrons le bout...

Clients et comptes rattachés connaissent une stabilité, qui semble aujourd'hui en représenter la normale appliquée à notre chiffre d'affaire, avec 106.170 € (127.738 € en 2014).

Les disponibilités en banque se montent au 31 décembre 2015 à 59.676 € (91.494 € en 2014).

Au passif du bilan, les dotations pour risques se montent à 141.654 €.

Les dettes fiscales et sociales représentent 56.745 € (80.234 € en 2014).

Le bilan 2015 est équilibré à 279.672 € (298.158 € en 2014).

Point sur l'activité économique

C&N est une structure qui tourne bien... Les salariés en insertion se sentent considérés et l'équipe permanente apprécie de travailler dans de bonnes conditions.

Le choix de la niche « écopropreté », alliée à celle de l'entreprise d'insertion formant des salariés à temps plein sur des horaires de jours, apportant un vrai service de propreté (personnel encadré, tenue de travail, matériels et produits employés, qualité administrative etc.) et une réactivité à l'écoute du client, permet à C&N de se positionner comme une entreprise moderne et fiable.

D'importantes associations travaillent avec nous, certaines depuis plus de dix ans. Des nouveaux syndicats et responsables de copropriétés signent avec nous pour la proximité et donc la réactivité et nous avons des immeubles que nous entretenons depuis les premiers locataires. Les expériences avec les bailleurs sociaux varient mais nous savons nous adapter à leurs réalités et leurs exigences. Des nouveaux clients nous approchent pour répondre à leur engagement RSE. Sans l'aide de certains « facilitateurs » de clauses sociales qui ne parlent jamais de nous aux entreprises mais grâce à notre notoriété et à notre visibilité sur internet, nous décrochons des contrats temporaires d'entretien des bases de vie sur les chantiers grâce à notre bonne réputation.

Nos clients ont donc choisi de travailler avec une entreprise d'insertion en écopropreté certifiée ISO 14001 ; ils ont fait le choix supérieur à celui du « moins disant » que d'autres proposent. Cette niche investie en 2008, avec l'arrivée dans les locaux neufs de la rue Myrha, porte ses fruits aujourd'hui plus que jamais et place normalement C&N à l'abri des surprises pour un certain temps.

Point sur C&N et l'IAE

C&N est née Entreprise d'Insertion inscrite dans l'IAE et le restera. Nous sommes toujours insatisfaits tant de la gestion des ETP qui nous parviennent aux compte-gouttes que des diverses politiques menées par les gouvernements que nous avons connus. Leur approche mercantile du travail social que nous menons est le contraire de la politique dont ont besoin les demandeurs d'emploi que nous salarions et l'accompagnement vers une socialisation autonome que nous menons avec eux.

C&N est une EI vertueuse, économiquement fiable, aux résultats sociaux incontestables, inscrite dans les trois piliers de l'ESS et son agrément d'entreprise d'insertion est revendiqué comme un juste retour *a minima* de l'Etat. Nous faisons avec et nous demandons juste à avoir plus de postes pour créer des postes en insertion de qualité.

BILAN SOCIAL 2015

27235 heures de travail ont été effectuées par **32** salariés en insertion ayant occupé **18,10 ETP**.
15 personnes ont été nouvellement embauchées sur l'année et 14 ont quitté l'entreprise.

Les caractéristiques des salariés en insertion :

Sexe

Femmes : **14**

Hommes : **18**

Age

Moins de 26 ans : **3**

De 26 à 50 ans : **25**

Plus + de 50 ans : **4**

C&N salarie des « séniors » pour qui les sorties vers l'emploi deviennent difficiles.

Niveau de qualification

Niveau Infra VI et V bis : **29** personnes

Niveau V : **0** personnes

Niveau IV : **3** personnes

Niveau I à III : **0** personne

Comme le niveau de qualification était très faible, C&N a fortement investi dans la formation des salariés, notamment les formations linguistiques.

Durée d'inactivité professionnelle

Sans emploi depuis moins de 1 an : **7**

Sans emploi depuis 1 à 2 ans : **6**

Sans emploi depuis plus de 2 ans : **19**

Le nombre de personnes sans emploi depuis plus de 2 ans a fortement augmenté (11 en 2014).

Publics prioritaires (situations cumulatives)

Bénéficiaires du RSA socle : **13**

Bénéficiaires de l'ASS : **1**

Travailleurs reconnus handicapés : **0**

Résidant dans un quartier « Politique de la Ville » : **12**

40% des salariés de 2015 étaient au RSA.

Origine géographique

Résidant sur Paris : **32**

Résidant hors Paris : **0**

L'emploi de Parisiens est « fortement exigé ».

Origine de l'orientation (pour les personnes recrutées dans l'année) :

Pôle emploi : **3**

Mission Locale 18^{ème} : **0**

PLIE Nord Est Parisien : **2**

Espace de Proximité Emploi (EPE) de la Goutte d'Or : **6**

Organisme de formation : **1**

Centres d'hébergement : **0**

Espace insertion 18ème : **0**

Autres SIAE : **2**

SPIP : **1**

Ne recrutant qu'une dizaine de personnes par an, C&N a choisi de limiter le nombre d'orienteurs et de cibler ceux du territoire de proximité.

Les actions de formation

688 heures de formation ont été réalisées. 6.835 euros pour le coût pédagogique dont 2.959 euros financés par C&N. 17.850 euros de salaires dont 15.630 euros à la charge de C&N.

Les sessions en interne

Des demi-journées de formation ont été organisées tout au long de l'année, en interne. Tous les salariés en insertion ont assisté aux formations dispensées en intra, sur le temps de travail, de façon obligatoire et rémunérée, dans la salle de formation.

L'équipe encadrante et/ou des « experts » sont intervenus sur des thèmes divers :

21/01 : Discriminations à l'emploi, avec l'APSV 19^{ème}

04 et 05/03 : CV et entretien de recrutement (en sous-groupe)

25/03 : Le logement en Ile-de-France, avec Michel Neyreneuf, adjoint au Maire du 18^{ème} en charge du logement et deux assistantes sociales du SSDP 18^{ème}

24/04 : La sécurité au travail

13/05 : Travailler et vivre à la Goutte d'Or, avec l'équipe de Développement local de la Goutte d'Or, dans le cadre de l'élaboration du Projet de Territoire

29/05 : Le micro-crédit, avec le Crédit Municipal de Paris

14 et 15/10 : Le nettoyage mécanisé

04/11 : La formation et le Compte Personnel de Formation, avec notre conseiller OPCA

10/11 : Le lavage de vitres

17/12 : Le nettoyage de bureaux et d'immeubles

Une formation en français a été mise en place à partir de septembre pour un groupe de cinq-six personnes. Une formatrice de l'association L'Île aux Langues est intervenue tous les mercredis de 11h30 à 12h30. Cette formation continue sur 2016. Elle est intégralement financée par C&N.

Une formation en informatique sur les services publics en ligne a été organisée sur trois mois avec l'Espace Public Numérique « La Goutte d'ordinateur ». Cinq salariés ont suivi cette formation, deux heures par semaine.

Les formations externes

Le CQP Agent Machiniste Classique

Un salarié a suivi la formation d'Agent Machiniste Classique, assurée par l'organisme de formation l'INHNI (Institut National de l'Hygiène et du Nettoyage Industriel) sur leur site à Villejuif (94). Cette formation prépare au CQP (Certificat de Qualification Professionnelle).

Notre OPCA a financé cette formation (coût pédagogique) à travers le dispositif « période de professionnalisation ». Les journées de formation ont été prises sur le temps de travail et rémunérées par C&N.

Ce certificat représente une réelle plus-value. La valorisation du parcours est effective auprès de futurs employeurs qui pourront s'assurer de la bonne maîtrise de l'ensemble des tâches du poste d'agent de propreté.

Les formations linguistiques professionnelles :

Une salariée a amélioré son niveau de français en suivant la formation « Maîtrise des Compétences clés de la propreté (MCCP) » proposée par l'organisme de formation AMERI. Elle a eu lieu deux demi-journées par semaine (les lundis et mercredis après-midi), sur le temps de travail et de façon rémunérée. OPCALIA Propreté a pris en charge le coût pédagogique et les deux tiers du salaire.

Trois salariés (deux en Alpha et un en Illettrisme) ont suivi une formation linguistique avec l'organisme de formation CEFIL de septembre à décembre, les mardis et jeudis après-midi, sur le temps de travail. Cette formation a été initiée par le FLES de Paris.

Une salariée a suivi la formation « Français langue professionnelle » avec l'association L'Île aux Langues, trois demi-journées par semaine sur le temps de travail. C'est un financement de Pôle Emploi dans le cadre de l'AIF, qui a été mobilisé.

La formation en informatique

Un salarié a suivi un cycle de formation « Traitement de texte » avec l'Espace publique Numérique « La Goutte d'Ordinateur », en dehors du temps de travail. Les frais d'inscription ont été pris en charge par C&N.

La formation en logistique

Un salarié a intégré une formation qualifiante en logistique avec le GRETA. Cette formation, initialement prévue sur sept semaines, a été arrêtée au bout de deux semaines. Le profil du salarié ayant été considéré comme « trop lourd » par l'organisme de formation.

L'accompagnement social et professionnel

La dimension de C&N (16 à 19 salariés) et son système de fonctionnement font que, durant toute la durée du parcours d'insertion, la proximité de l'encadrement, le relationnel de confiance, la stabilité apportée par le travail favorisent la réalisation des objectifs.

Les objectifs définis lors des entretiens entre les salariés et la chargée d'insertion figurent sur la fiche de suivi. Ils sont déclinés en terme de diagnostics, de besoins identifiés, de plans d'action, d'objectifs à atteindre et en terme d'évaluation des objectifs atteints ou non atteints. Toutes ces informations permettent de construire des hypothèses de travail successives.

Les problématiques sociales rencontrées par les salariés ...

le logement : problème social le plus fréquent : 70% des personnes étaient concernées. Ces salariés ont été suivis sur leur difficulté de logement ; ils ont reçu des conseils, un appui, ou un accompagnement dans la recherche personnelle. Ils ont aussi été orientés vers des services sociaux compétents. Sur 2015, tous ont vu leurs situations évoluer (hôtel à Solibail, centre d'hébergement à résidence sociale, centre maternelle à logement social, logement insalubre et exigu à logement social, Louez solidaire à logement social,...)

la santé : les ayants des problèmes de santé à résoudre ou à suivre ont été accompagnés sur ce point (bilan de santé complet, suivi de rendez-vous médicaux,...)

l'analphabétisme et l'illettrisme : 15 salariés avaient des difficultés en français.

les finances et le budget : 8 personnes ont été concernées (dettes importantes vis à vis d'un tiers, retard dans le remboursement de crédits, demandes constantes d'acomptes, ...)

la justice : 6 salariés dont deux anciens détenus.

les démarches administratives et l'accès aux droits : 8 personnes ont engagé des démarches pour mettre à jour leur titre de séjour, ou bien ont été aidés sur la naturalisation ou le regroupement familial.

Bien souvent, les salariés cumulent les problématiques sociales. Celles-ci ne sont pas neutres et ont des conséquences sur l'ensemble de la sociabilité de la personne. Par exemple, une personne mal logée dort mal et peut être en retard au travail ; ou encore une mauvaise dentition donne une image dégradée de la personne et est défavorable pour une embauche.

... et les solutions proposées par C&N :

- **En ce qui concerne le logement**, un point est systématiquement fait avec le salarié à son embauche. Plusieurs outils ont été mobilisés : demande de logement social, DALO, sollicitation de la préfecture, demande d'APL de la CAF, recherche d'appartement dans le parc privé, recherche de places en foyer, selon le profil social de la personne (homme ou femme célibataire, mère avec enfant, migrant, jeunes moins de 26 ans, personne ayant addiction, etc). Ces démarches ont été entreprises en lien avec les assistants sociaux qui sont habilités à intervenir à certains niveaux (demande d'accord collectif, suivi de l'hébergement en hôtel,...). Ces salariés en mal logement, tous parisiens, sont accompagnés par un travailleur social de la Mairie de Paris, seul habilité à faire certaines démarches (accords collectifs, Solibail, dossier FSL, etc...). A noter que le nouveau logiciel mis en place pour définir les personnes prioritaires dans l'attribution de logements sociaux nous est favorable puisque le travail salarié est devenu un critère primordial.
- En ce qui concerne **les problèmes financiers**, C&N a travaillé en préventif sur l'élaboration d'échéancier ou de budget familial. En fonction du créancier, le salarié en insertion a négocié un échelonnement du remboursement de la dette. Des avances de

salaire ont été proposées et négociées au cas par cas.

- **Du côté de la santé** : depuis 2007, C&N est adhérent à la mutuelle UMC qui est devenu l'organisme complémentaire de groupe obligatoire. Le salarié a à sa charge 6,40 euros par mois pour lui et sa famille. Cette mutuelle permet notamment aux personnes qui vont perdre leur droit à la CMU de continuer à bénéficier de soins remboursés. De plus, lors de la visite médicale d'embauche, le médecin du travail, qui connaît la typologie de nos salariés, a consacré un temps important pour repérer les problèmes divers et propose des solutions : vaccination, orientation vers le centre de santé IPC pour un bilan complet, orientation vers des spécialistes,...
- Pour engager certains soins onéreux (soins dentaires, achat de lunettes,...), C&N peut faire une demande d'aide exceptionnelle auprès de la mutuelle UMC.
C&N peut aussi mobiliser le micro-crédit personnel des banques Crédit Coopératif et Crédit Municipal (nouveau partenaire sur 2015)
- **Concernant la justice**, un salarié ancien détenu était soumis à un suivi renforcé (conseiller SPIP, psychiatre, groupe de parole) nécessaire pour s'assurer de sa bonne réinsertion sociale.
- **Pour les questions administratives et d'accès aux droits**, C&N a aidé à la constitution de dossiers. Les salariés ont aussi été orientés vers différents dispositifs : le Point d'Accès au Droit (PAD) du 18ème, le Bus des avocats, les permanences juridiques en mairies, la CIMADE,...
- **Concernant le manque de disponibilité lié à la garde d'enfants** : trois salariées (des cheffes de familles monoparentales) ont été concernées.

L'accompagnement professionnel :

La problématique du manque de qualification est traitée d'une part lors d'entretiens avec la chargée d'insertion autour du projet professionnel et d'autre part avec la responsable des sites sur le poste de travail. Les réponses apportées sont au cas par cas (formation linguistique, CQP, formation certifiante ou qualifiante,...) et collectives (sessions de formation dans les locaux de C&N).

Une des missions de C&N est de rendre autonomes les salariés dans leur recherche d'emploi. Pour cela, la chargée d'insertion a travaillé sur la construction du projet professionnel et l'élaboration du CV et de la lettre de motivation. Elle a également recherché des offres d'emploi qui ont été proposées aux salariés. La recherche d'emploi s'est faite à différentes étapes du parcours d'insertion, selon les besoins des salariés. La chargée d'insertion a conseillé les salariés et a apporté des éléments objectifs sur le marché du travail. Mais les salariés restent acteurs de leur démarche ; ils décident des offres qui les intéressent ou pas, indiquent les conditions dans lesquels ils veulent travailler et sont libres d'accepter ou de refuser un poste proposé.

Certains salariés ont été orientés vers les sessions de recrutements des Maisons de l'Emploi (MDE), aujourd'hui appelé les « Points Initiative Emploi ».

Plusieurs salariés ont participé à des sessions de découverte des métiers avec le CREPI, l'EPE ou encore les MDE.

Une salariée a réalisé une période d'immersion (PMSMP) de quinze jours à Monoprix sur le métier d'Employée libre-service.

Pour avancer dans ces différentes démarches sociales et professionnelles, les salariés ont pu s'absenter pendant le temps de travail. Pour se faire, ils ont rempli une demande d'autorisation d'absence en fournissant le justificatif de rendez-vous ; ce bulletin a ensuite été signé par l'organisme visité par le salarié et remis à la chargée d'insertion.

Les répercussions de ces difficultés sur l'activité économique de C&N :

Les difficultés socio-professionnelles spécifiques aux salariés ont des répercussions directes sur l'activité économique de l'entreprise. Le cadre de l'entreprise d'insertion offre une souplesse pour prendre en compte ces difficultés. Une communication constante et développée entre la chargée d'accompagnement et l'encadrante technique permet de toujours trouver un aménagement des plannings d'activité et de rendez-vous de démarche. Un équilibre entre social et économique à réajuster constamment.

En ce qui concerne le comportement dans l'entreprise, la prévention a été quotidienne et des fautes ou manquements ont parfois dû être sanctionnés par la directrice. Ces sanctions ont pris la forme d'entretiens de « recadrage », parfois d'avertissement écrits, ou du non renouvellement du contrat.

Le logement précaire (dormir dans la rue, dans voiture, chez un tiers, dans un lieu bruyant,...) a entraîné une fatigue ou des retards qui ont été pris en compte par la responsable des sites. Concernant le logement, la responsable des sites a aménagé la géolocalisation des sites à entretenir en fonction du lieu d'habitation du salarié.

Les questions d'addiction (alcool, drogues,...) ont été abordées et ont fait l'objet d'une attention particulière pour éviter tout accident sur les chantiers ou tout comportement agressif. Néanmoins, les addictions restent un problème compliqué à gérer, particulièrement quand il y a un déni de la part de la personne. De plus, le parcours de la personne dépendante dépasse largement le cadre du suivi de C&N.

Pour faire face aux difficultés de lecture, la responsable des sites a élaboré des plannings simples, a établi une signalétique spécifique pour les différencier les produits.

Les problèmes de retards et d'absentéisme se sont expliqués par une fatigue importante, un ras-le-bol du travail, des urgences personnelles à régler ou une mécontentement vis-à-vis de C&N. Il existe un cahier de pointage, situé à l'accueil des bureaux sur lequel sont mentionnées les heures d'arrivée et de départ par chaque salarié, en début et en fin de journée. Cet outil a plusieurs avantages : sensibiliser aux horaires de travail, responsabiliser les salariés sur le respect des règles, utiliser le même fonctionnement qu'une entreprise traditionnelle où le contrôle des heures est une notion habituelle, conduire la responsable des sites à une meilleure réactivité quant à la gestion des chantiers en cas d'absence d'un salarié. Cela oblige les salariés à passer quotidiennement au local administratif pour voir l'équipe encadrante. Néanmoins, il a été décidé en fin d'année de mettre en place un système de sanction pour ces retards : cumul des minutes de retard et retrait sur la fiche de paie, à partir de plus de 60min par mois.

C'est au fur et à mesure de l'expérience que les outils et le process sont améliorés afin de gérer les différents cas de figure.

Les sorties de C&N en 2015

14 salariés ont quitté C&N en 2015.

3 salariés n'ont pas passé la période d'essai. Une salariée est partie au bout d'un mois.

Une seule sortie a été considérée comme une sortie dynamique selon la DGEFP, à savoir un contrat d'intérim.

Certains anciens salariés donnent de leurs nouvelles lors d'un passage à C&N ou à travers un coup de téléphone. Certains sont toujours en recherche d'emploi, d'autres entrent en formation, d'autres encore partent quelques semaines au pays. Bref, chacun fait sa vie après C&N !
