

C. C. A. S. de GUIDEL

Chantier d'Insertion Nature et Patrimoine

COMITE DE PILOTAGE BILAN 2022



INTRODUCTION

Le dispositif Atelier et Chantier d'Insertion (ACI)

« Les ateliers et chantiers d'insertion assurent l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives ... et organisent le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable... ».

Peuvent être embauchées dans ce cadre, les personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, notamment :

- **Les** bénéficiaires des minimas sociaux (Revenu de Solidarité Active, Allocation Spécifique de Solidarité, Allocation Adulte Handicapé)
- Les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté
- Les demandeurs d'emploi de longue durée (DELD)
- Les travailleurs en situation de handicap
- Les parents isolés
- Les personnes récemment arrivées en France
- Les personnes sous mains de justice

L'ACI a pour objectif de donner, ou redonner aux personnes accueillies des repères de vie sociale et professionnelle à travers un travail rémunéré, motivant et valorisant.

L'article L5132-1 du code du travail précise : " L'insertion par l'activité économique a pour objet de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle. Elle met en œuvre des modalités spécifiques d'accueil et d'accompagnement."

Les personnes recrutées dans ce cadre bénéficient d'un contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI). La durée initiale de ce contrat ne peut être inférieure à 4 mois. Il peut être renouvelé, par avenant, dans la limite d'une durée totale de 24 mois. La durée hebdomadaire de travail ne peut être inférieure à 20h.

Le CCAS de Guidel a repris la gestion du chantier d'insertion de CAUDAN le 1^{er} janvier 2015.

Il a été installé au Rhun, dans une partie d'un bâtiment privé de 200 m², qui a été loué au CCAS, après aménagements (locaux de stockage, salle de réunion bureau et sanitaires-douches).

I - Rapport quantitatif : public cible et situations à l'entrée dans le dispositif

1 - Profil type

Chaque situation est unique et l'accompagnement social et professionnel proposé dans le cadre de notre chantier est individualisé. Malgré tout, on observe des problématiques communes, partagées par une grande partie des personnes que nous accompagnons.

Le profil type : homme vivant seul, en situation de non emploi depuis plus de 2 ans, dont les ressources sont issues du Revenu de Solidarité Active, de niveau CAP BEP validé ou non et dont les principales problématiques périphériques relèvent de la santé, de la formation, de la mobilité, du logement et de la non autonomie numérique.

L'entrée sur le chantier vise à permettre aux personnes d'être mises en situation de travail, de pouvoir exprimer leurs talents, et d'être accompagnées sur les difficultés dites périphériques qui peuvent être un frein pour l'accès à l'emploi durable.

2 - Les caractéristiques du public

En 2022, l'ACI nature et patrimoine a accompagné 20 salariés en insertion répartis 19 hommes et 1 femme.

Même si le chantier reste largement accessible aux femmes, elles restent très minoritaires. Cela peut s'expliquer par une méconnaissance des chantiers espaces verts des prescripteurs.

➤ *Les origines géographiques du public*

	2021	2022
Guidel	12	7
Larmor-Plage	1	2
Lanester	2	0
Lorient	8	10
Ploemeur	0	1
Quéven	1	0
Total	24	20

Notre structure accueille principalement des personnes domiciliées sur les communes de Lorient et de Guidel. Seule 1 personne vit dans un Quartier Prioritaire au titre de la politique de la Ville (QPV).

➤ Les moyennes d'âges



La moyenne d'âge des 20 salariés accompagnés est de 45 ans et en ce qui concerne les 13 salariés recrutés en 2022, elle est de **52 ans**.

➤ Les situations familiales

Composition familiale des salariés en insertion	Homme	Femme
	Nbre	Nbre
Seul	15	0
Seul avec un ou des enfants/personnes à charge	1	0
Couple sans enfant ou personne à charge	1	1
Couple avec enfant à charge ou non	3	0
TOTAL	20	1

En 2022, 75% des personnes accompagnées sont des hommes seuls.

➤ L'état de santé et les situations de handicap

3 salariés font l'objet d'une reconnaissance travailleur handicapé (RQTH) à l'entrée sur le dispositif.

On peut également observer une souffrance psychique pour au moins 11 d'entre eux.

Les principales problématiques de santé sont le manque de médecin traitant et de dentiste.

- 13 bilans de santé au Centre Alpha à Lanester et visites médicales d'embauche au CDG de Lorient

➤ Les ressources financières des salariés ayant travaillé durant la période

ARE Allocation de Retour à l'Emploi	2
ASS Allocation de Solidarité Spécifique	2
RSA Revenu de Solidarité Active	11
AAH Allocation Adulte Handicapé	3
Garantie jeune	1
Aucun revenu	1

Sans emploi lors de leur embauche, la plupart des salariés ne perçoivent que les minimas sociaux comme seul revenu avant d'intégrer un chantier. Conformément aux orientations de nos financeurs, l'ACI de Guidel accueille en priorité des

personnes bénéficiaires du RSA : 55% en 2022

➤ **La mobilité**

		Nbre	%
Permis de conduire	Possession avec voiture	9	45%
	Possession sans voiture	3	15%
	En cours	1	5%
	Sans permis	6	30%
	Annulé ou suspendu	1	5%
TOTAL		20	100%

L'accès au permis de conduire reste une grande difficulté. Son coût élevé mais également la complexité des épreuves pour certains, rendent difficiles la levée du frein mobilité. Des actions sont menées pour faciliter

l'accès au permis de conduire comme des cours du code de la route proposées le lundi matin et animé par Christophe TERRES (ancien moniteur d'auto-école), le montage de dossier pour l'aide au permis (avec la participation financière du CCAS). Le Compte Personnel de Formation (CPF) est peu mobilisable car les salariés ont peu de crédits. En 2022, 60% des salariés possédaient le permis de conduire. On constate que même si l'ACI propose le code de la route gratuitement, certains salariés peuvent avoir des difficultés à s'y investir.

➤ **Le logement**

Parmi les personnes logées dans le parc privé ou public, les situations peuvent rester fragiles et parfois peuvent basculer du fait du faible niveau de ressources et/ou de problématiques de dette avec des impayés de loyers. Pour exemple, 1 salarié en 2022 avait plus de 10 000 € d'impayés de loyer. D'autres souhaitent changer de logement du fait de problème de cohabitation ou de logement étroit ou mal isolé.

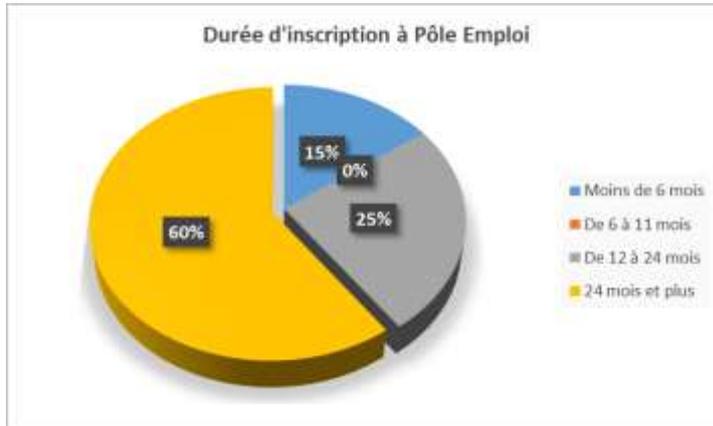
3 - Les caractéristiques relatives à la formation et à la trajectoire professionnelle

➤ **Les niveaux de formation à l'entrée sur le chantier**

Niveaux de qualification	
Sans	1
Inférieur au CAP BEP	0
Niveau CAP BEP	8
Niveau BAC (obtenu ou non)	3
Niveau supérieur au BAC	1

Sur les 13 personnes recrutées en 2022, 61 % ont un diplôme de niveau CAP.

➤ L'activité professionnelle avant l'entrée



A l'entrée sur le dispositif, on trouve des situations variées : personnes ayant perdues leur emploi et n'en n'ayant pas retrouvé depuis, jeunes sans emploi, sans formation... Ainsi, 60% des personnes n'ont pas travaillé depuis plus de 2 ans ou plus. Pour les autres, elles alternent pour la plupart des périodes d'inactivité, des missions d'intérim ou des CDD de courte durée.

➤ Les orientations

Prescripteurs	Nbre	%
Pôle Emploi	6	46%
CAP Emploi	1	8%
Département	1	8%
Autre	1	8%
Candidature spontanée	4	30%
TOTAL	13	100%

Les personnes sont principalement orientées par Pôle Emploi. Pour accéder aux structures de l'IAE, les personnes doivent bénéficier d'un PASS IAE (agrément).

II - Notre action, nos réalisations

1 - Le fonctionnement général du chantier

Les activités principales sont l'entretien des espaces naturels sensibles du Département du Morbihan et l'entretien de la MAPA de Guidel (de préférence le lundi jour fixé pour l'accompagnement socio professionnel). Le soutien de l'encadrant est indispensable pour la bonne réalisation des tâches et l'intégration au collectif de travail.

➤ Les sites d'intervention

Fiche de travail depuis 2020 en heure																			
Année	Caudan	Damgan	Guidel ville	Guidel MAPA	Hennebont	Inzinzach Lochrist	Kervignac	Lanester	Lanvaudan	Locmiquélic	Mériadec	Plescop	Ploemeur	Plougoumelen	Pont Scorff	Quéven	Vannes	TOTAL	
2020	32		927	1093	272	40	892	500	42	50	63	453	16		143	286	101	4908	
2021	190		1374	550		83	344	1220	47		40		16	160	178	728	64	4993	
2022	81	6	2520	941		84	63	971			572		137	145	79			5598	
Total heures effectuées	303	6	5497,6 Dt local 677h	2584	272	207	1299	2690	89	50	675	453	169	305	399	1014	165	15499	

➤ **Le contrat de travail**

Un contrat de travail de durée déterminée d'insertion (CDDI), d'une durée initiale de 6 mois, à 26h/semaine (lundi, mardi, mercredi, jeudi 8h-13h15 et vendredi 8h-13), qui est prolongé à chaque fois que nécessaire pour poursuivre un accompagnement bien entouré ou éviter une période sans activité avant 1 formation ou un emploi avec des dates définies.

La condition d'éligibilité : avoir un PASS IAE (agrément) d'une durée de 24 mois

➤ **Le recrutement**

2 recrutements dans l'année pour des débuts de contrat au 1^{er} mars et au 1^{er} septembre

- Rédaction d'une offre d'emploi par la structure et envoi aux prescripteurs + dépôt sur la plateforme de l'inclusion
- Tous les candidats inscrits sont convoqués à une information collective suivie d'un entretien individuel (il faut environ 30 candidatures pour avoir 13 à 14 personnes présentes). Il faut parfois 2 voire 3 recrutements pour atteindre les objectifs en termes de bénéficiaires du RSA.
- Une commission composée de 1 à 2 élus, de l'encadrant technique et de la CIP se charge du recrutement
- Le premier jour du contrat sont remis divers documents aux salariés : le contrat de travail, une fiche de poste, un règlement intérieur et un livret d'accueil ainsi que leurs vêtements de travail fournis par le Département et entretenus par le CCAS.
- Un bilan de santé est systématiquement proposé en parallèle de la visite médicale d'embauche (13 salariés en 2022).

13 agents recrutés en 2022			
	1 ^{er} mars	1 ^{er} septembre	
Ayant postulé	16	17	
Présents	12	12	
Recrutés	7	6	

Le chantier de Guidel fonctionne avec des entrées fixes, 2 recrutements sont donc organisés dans l'année avec 1 commission Ad hoc composée de 1 ou 2 élus du CCAS, de l'encadrant technique et de l'accompagnant socio professionnel. Le premier recrutement a lieu au mois de février pour un début de contrat le 1^{er} mars et le second recrutement au mois de juillet pour un début de contrat le 1^{er} septembre.

2 – L'encadrement technique

- IL participe au recrutement des salariés en parcours d'insertion, notamment par la validation des périodes d'essai
- Il participe activement à l'intégration des salariés polyvalents, présentation des locaux, des outils et matériels et des personnes qui composent l'ACI et le CCAS

- Il enseigne aux salariés en parcours les usages professionnels indispensables en termes de comportement et de relation à l'autre
- Il respecte et fait respecter le règlement intérieur
- Il forme les salariés polyvalents à leur poste de travail et à l'utilisation des outils et des machines
- Il réalise les évaluations des salariés en parcours d'insertion (savoir être et de savoir-faire)
- Il participe à l'élaboration et la réalisation des projets professionnels des salariés en insertion et propose des formations pour les salariés en insertion, en relation avec les besoins opérationnels des chantiers ou avec les projets professionnels
- **Il se coordonne en permanence avec la CIP chargée de l'accompagnement**
- Il participe aux comités de suivi et développe en permanence un esprit de solidarité, de respect et d'entraide au sein de son équipe
- Il prépare, prévoit et organise le support d'activité : commande de bois, de matériels, des tenues de travail...en lien avec les services du Département.
-

Respect des consignes
Respect des horaires
Intégration dans le groupe
Absentéisme
Respect de la hiérarchie

Les salariés peuvent avoir des difficultés à suivre le rythme du travail ou être à l'heure tous les jours. Ils sont accompagnés par l'encadrant technique. Pour les entreprises, les critères les plus importants sont de venir quotidiennement au travail, d'être ponctuel, de faire preuve de motivation que la personne soit formée ou pas, qualifiée ou pas.

3 - Quelques illustrations de travaux

Abattage bois MAPA



Abattage bois château du diable



Défrichage St Adrien Ploemeur



Entretien Lanenec Guidel



Entretien du sentier Blavet à Pont Scorff



Entretien PMR Inzinzac



Création ombrière poste de secours Guidel



Création platelage marais de la Goden



Muret pierres Mériadec



Ouverture d'un sentier à Lanester



Passerelle bois de Hingair Hennebont



Platelage Marais de la Goden Lanester



Pont de Rouziguiaou Guidel



Réhabilitation passerelle du Loch Guidel



III - Evolution des sorties par année

POINTS SUR LES SORTIES 2022

SORTIES après 3 mois de présence ou 150 h (A) dans votre structure	Nombre de sorties	Préciser le motif de chacune des sorties
Sorties durables	2	2 CDD de + de 6 mois <ul style="list-style-type: none"> - Réseau Bio coop les 7 épis Lorient (Guidel boucherie) - Professeur école de musique Quimperlé communauté
Sorties de transitions	2	2 CDD de – 6 mois <ul style="list-style-type: none"> - Service plonge au mess des officiers de Lann Bihoué - Remplacement portage de repas CCAS de Ploemeur
Sorties positives	4	2 Embauches pour une durée déterminée dans une autre structure IAE <ul style="list-style-type: none"> - AZI entreprise LORIS propreté urbaine - Agora Chantier la légumerie 2 Entrées en formation qualifiante <ul style="list-style-type: none"> - UIMM Titre Pro fibre - AFPA Titre Pro Assistant de vie aux familles
Actions positives / Parcours retour vers l'emploi	7	1 Obtention RQTH et demande d'AAH finalisé par le CMS 1 Prépa projet 1 PMSMP de 3 semaines commis de cuisine MAPA de Guidel : a permis au salarié d'avoir une orientation vers la restauration 4 Renouvellements en attente de concrétisation d'un contrat de travail ou d'une formation : 4 salariés
Autres sorties	5	4 demandeurs d'emploi 1 poursuite suivi médical

Pour pouvoir bénéficier de l'aide financière du Conseil Départemental, le chantier doit atteindre un objectif de sorties dynamiques (**emploi durable + emploi de transition + sortie positive**) de 40% des effectifs. L'objectif est donc atteint en 2022.

Historique sorties dynamiques							
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
68,75%	43,75%	50%	33,33%	58,81%	66%	53,33%	61,52%

Le public accompagné est en phase avec la cible définie avec nos partenaires et financeurs. Sur les 20 personnes accompagnées, 11 étaient bénéficiaires du RSA soit 55%. Pour les 13 personnes entrées dans le dispositif en 2022, 10 étaient bénéficiaires du RSA soit 77%.

IV - L'accompagnement socio-professionnel

Le CCAS a fait le choix d'internaliser l'accompagnement socio-professionnel à partir du 1^{er} mars 2022. Auparavant, cette mission était exercée par un prestataire externe à raison de 8h/semaine après une consultation simplifiée (demande de 3 devis). Le CCAS a financé la formation de CIP à Annie LE BRIS qui gérait déjà l'administratif du chantier. **Avantage de cette internalisation** : meilleur suivi des salariés, collaboration avec encadrant facilitée, participation de l'accompagnant socio-professionnel aux réunions, ce qui n'était pas le cas avec le prestataire.



➤ **Le rôle et mission de la conseillère en insertion professionnelle**

Elle exerce sa mission sur une **durée de 10 h/semaine**, soit 8 heures le lundi et 2 h le vendredi de 8h à 10h. Mais elle est également disponible pour un salarié en dehors de ce temps dédié. -

La CIP est la référente, désignée par la structure, pour chaque personne en insertion. Pour assurer ce rôle, elle :

- Travaille en lien étroit avec les partenaires du service public de l'emploi (Pôle Emploi, CAP emploi, Mission Locale..).
- Participe au Comité Technique d'Animation (CTA), composé de l'ensemble des structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) du bassin d'emploi de Lorient.
- Assure l'accompagnement socio-professionnel au quotidien
- Appuie les salariés dans leurs démarches professionnelles
- Favorise l'accès aux formations et aux stages

- Fait le lien avec les institutions (CAF, logement social...)

La CIP rencontre les salariés individuellement 1 fois/semaine, tous les lundis dans son bureau, pour :

- Faire le point sur les démarches effectuées, les difficultés rencontrées...
- Analyser les écarts et ajuster les objectifs à atteindre
- Déterminer les actions à mettre en œuvre, les délais de réalisation...
- Proposer des offres d'emplois, de formation, de stage...

Les entretiens permettent d'avoir la réactivité nécessaire à chaque situation, de repérer les freins et les marges de progression, de faire émerger des demandes spécifiques et de redéfinir à chaque fois les objectifs à atteindre en plaçant la personne acteur de sa démarche.

- Réalisation de bilan professionnel
- Démarches individuelles ou interventions extérieures
- Travail autour des TRE

Il y a également des temps collectifs sur des thématiques précises : comment rechercher une PMSMP, bilan de stage... Atelier Pôle Emploi



➤ **Les objectifs liés au projet professionnel**

La CIP encourage les salariés à élargir leur connaissance des différents métiers et secteurs qui recrutent. (Le support d'activité est un moyen de retour à l'emploi).

Tous les salariés ne rencontrent pas les mêmes difficultés : certains ont seulement besoin de reprendre confiance en eux et d'acquérir une expérience plus récente pour s'insérer plus facilement sur le marché du travail

Les Périodes de Mise en situation en Milieu Professionnel (PMSMP) sont largement encouragées. Pour chaque salarié, 2 semaines de stage sont obligatoires pendant les 6 mois du contrat. Les PMSMP demeurent le meilleur moyen de vérifier le projet professionnel de la personne et leurs compétences et aptitudes à la réalité du marché du travail. Des échanges sont organisés avec les salariés pour cette recherche d'entreprise, comme par exemple un atelier collectif « comment trouver une PMSMP ». Ils sont fortement incités à faire leur recherche par-eux-mêmes dans un 1^{er} temps.

En 2022, **102 jours de PMSMP** ont été réalisés soit 641 heures, dans les entreprises suivantes et les secteurs suivants :

Entreprise d'accueil	Code Postal - Ville	Secteur d'activité
BREIZH FIBRE OPTIQUE	56620 PONT-SCORFF	Travaux d'insallation électrique
TRAN SERVICES	56260 LARMOR-PLAGE	Reproduction de clés, serrurerie, cordonnerie
MAIRIE DE LANESTER	56600 LANESTER	Service de nettoyage urbain
STARTS ATELIERS SERVICES	56520 GUIDEL	Aide par le travail
SARL AMOR SERVICES PLUS	56850 CAUDAN	Paysagisme
Pépinière Laïta	29360 CLOHARS CARNOET	Reproduction de plantes Pépinière
Services techniques Espaces verts	56520 GUIDEL	Entretien des espaces verts
Office public de l'habitat	56100 LORIENT	Location de logement
CCAS de PLOEMEUR	56270 PLOEMEUR	Portage de repas
JPK composites	56260 LARMOR PLAGE	Construction bateau de plaisances
Domaine de Val Quéven	56530 QUEVEN	Résidences devacances
Au temps pour soi	56100 LORIENT	Service à la personne
Gaec des étangs	56680 PLOUHINEC	Maraîchage
Services techniques Espaces verts	56520 GUIDEL	Entretien des espaces verts
MAPA	56520 GUIDEL	Action sociale sans hébergement
Service techniques Espaces verts	56600 LANESTER	Entretien des espaces verts
Domaine de Val Quéven	56530 QUEVEN	Résidences devacances

A la fin de la PMSMP, une fiche bilan est renseignée par l'employeur. Elles se sont toutes bien déroulées en 2022 et offrent une possibilité d'emploi en CDD ou un travail saisonnier. Les contacts avec les entreprises permettent de créer un réseau et de changer l'image des structures d'insertion.

➤ **Les actions en matière de formation**

Le CCAS propose des formations adaptées aux besoins des salariés et a disposé d'un budget d'environ 4 000 € pour y répondre.

- Formations externes
 - A titre individuel
 - Permis remorque BE : 20h
 - Habilitation électrique de base 14h
 - Technique de nettoyage (par Alesi) : 4h
 - Action code de la route
 - Le numérique au quotidien et le numérique et l'emploi : 136 h
 - Français langue étrangère
 - A titre collectif
 - Formations gestes et postures

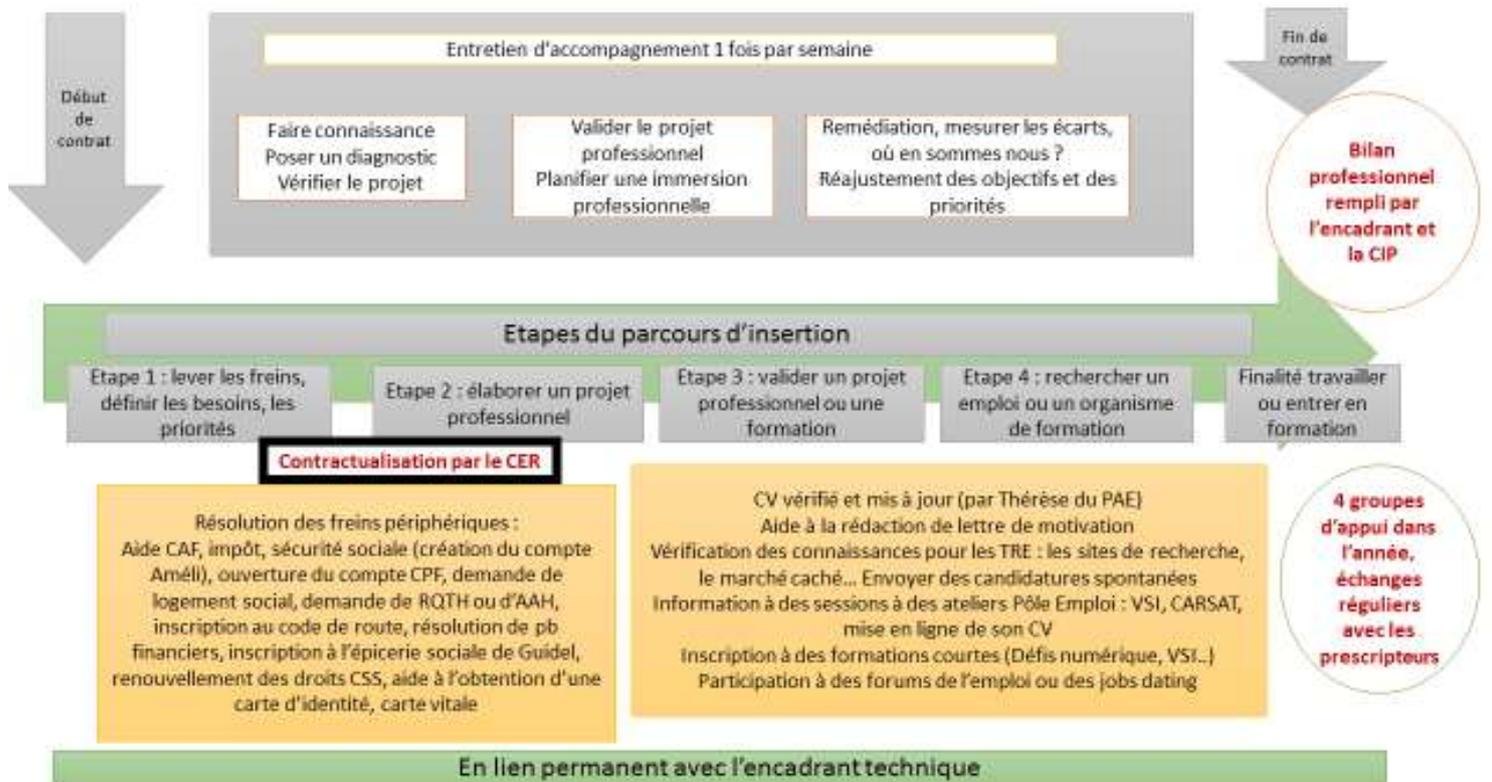


- Formations réalisées par l'encadrant technique : apports de connaissances techniques sur l'utilisation des machines, sur les consignes d'hygiène et de sécurité, sur l'entretien et le nettoyage du matériel, sur les plantes...

➤ **L'accompagnement à la recherche d'emploi**

- Le parcours d'insertion professionnelle permet :
 - Une reprise d'activité progressive et adaptée : la durée du temps de travail permet de dégager du temps pour se consacrer à ses démarches de soins, d'accès au logement, de mobilité...
 - Une reprise de lien social et la redéfinition d'un statut social : je suis un salarié
 - Une montée en compétence par l'acquisition de savoirs et de techniques liée à l'activité
 - Une remobilisation personnelle : confiance, estime de soi

- Une adaptation pour les publics très éloignés de l'emploi : parcours de rue, problèmes d'addiction, peine de prison..



V - Le volet financier

➤ *Les principaux financeurs*

- **L'Etat** : Direction Départementale, de l'emploi, du travail et des solidarités (**DREETS**)
Il accorde l'aide au poste en CDDI, selon un montant socle fixé par arrêté ministériel (calcul = montant socle * ETP) avec une part modulable de 1 à 10% lié à des objectifs à atteindre (public, efforts d'insertion et résultats en sortie).
- **Le Conseil Départemental du Morbihan** :
 - Il cofinance les aides aux postes de l'Etat. Pour 2022, ce cofinancement a été de 21.05%
 - Il subventionne le cadre de son Programme Départemental D'Insertion, une aide au poste liée à l'encadrement et à l'accompagnement et une aide au fonctionnement du chantier : montant socle et montant modulé selon sorties vers l'emploi (40% minimum)
 - Les Espaces naturels sensibles : aide au fonctionnement par une participation financière ciblée pour les ENS, d'un montant fixe.
- **Le Fonds Social Européen (FSE)** : aide aux dépenses d'encadrement et d'accompagnement
- **Le CCAS** : finance le reste à charge

Bilan financier 2022		
Dépenses		
Chapitre 11	Charges à caractère général	18 546,82 €
Chapitre 12	Charges du personnel	187 239,55 €
TOTAL charges réelles		205 786,37 €
Recettes		
6419	Remboursment sur rémunération du personnel	1 428,45 €
74718	ETAT	
	Aides aux postes	112 383,66 €
	Aide à la modulation	4 724,02
7473	Conseil Départemental	
	PDI	25 648,00 €
	Espaces naturels sensibles	10 274,00 €
7477	Fonds Social Européen	32 639,79 €
TOTAL recettes		187 097,92 €
Participation CCAS		18 688,45 €
TOTAL recettes réelles		205 786,37 €

Constat

On note une augmentation du budget global du chantier qui s'élève à 205 786.37€ en 2022 contre 198 350.48€ en 2021 : Augmentation du coût des divers fournitures, des charges de personnel (Augmentation de la valeur du point et des coûts des salariés en CDDI)

Evolution charges et recettes chantier d'insertion "nature et patrimoine"								
	Nature dépenses	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
011	Charges à caractère général	10 953,90 €	11 853,29 €	19 196,92 €	17 657,93 €	17 354,30 €	22 211,05 €	18 546,82 €
6042	Achat de prestations de service		924,60 €	1 005,25 €	946,97 €	185,74 €		
60611	Eau et assainissement	259,11 €	255,20 €	256,04 €	127,96 €	357,11 €	128,86 €	828,09 €
60612	Energie-electricite	1 212,18 €	1 009,85 €	1 186,59 €	851,91 €	808,49 €	690,54 €	1 024,52 €
60622	Carburant	30,03 €	47,83 €			20,00 €		100,00 €
60623	Alimentation	1 686,17 €	1 232,14 €	1 190,48 €	900,71 €	334,32 €	392,38 €	533,57 €
60628	Produits pharmaceutiques	39,80 €	0,00 €	30,96 €	30,85 €	145,12 €	98,61 €	79,88 €
60631	Fournitures d'entretien	183,59 €	277,20 €	80,39 €	148,46 €	22,15 €		163,04 €
60632	Fourn.de petit equipement		73,70 €	5,18 €	40,00 €	49,89 €		183,76 €
60636	Vêtements de travail					47,77 €		85,01 €
6064	Fourn. administratives	10,65 €	15,07 €		25,77 €			18,29 €
6068	Autres matières et fournitures	19,35 €	0,00 €					
611	Contrat prest.services avec entrep.	193,06 €	0,00 €	56,40 €		56,40 €		
6132	Location mobilière	6 399,96 €	7 200,00 €	7 200,00 €	7 200,00 €	7 200,00 €	7 041,90 €	7 088,50 €
61558	Entretien et réparation autres biens mobiliers		17,70 €	21,20 €			122,60 €	
6162	Assurances obligatoires Dommages construc				50,00 €	50,00 €		288,00 €
6184	Versement à des organismes de formation						4 180,00 €	5 301,00 €
6228	Autres services extérieurs	920,00 €	800,00 €	8 050,00 €	7 318,00 €	7 710,00 €	9 430,00 €	2 835,00 €
6156	Maintenance				17,30 €	17,31 €		18,16 €
6288	Autres services extérieurs					350,00 €		
63513	Autres impôts locaux			114,43 €			126,16 €	
012	Charges de personnel	177 195,57 €	178 596,65 €	168 374,65 €	180 556,91 €	181 271,37 €	176 139,43 €	187 239,55 €
6331	Versement mobilité					601,70 €	2 489,97 €	1 825,86 €
6332	Cotisations versées au FNAL					167,18 €	691,46 €	507,23 €
6336	Cotis.au ctre nat.et ctre de gestion fpt	668,30 €	1 364,31 €	1 358,43 €	1 449,52 €	1 381,47 €	1 431,43 €	1 444,14 €
63513	Autres impôts locaux							127,30 €
64111	Rémunération principale		3 226,68 €	11 356,53 €	13 646,42 €	18 062,60 €	13 732,81 €	19 883,11 €
64112	NBI Supplément familial		146,40 €	462,73 €	500,70 €	429,80 €	17,04 €	20,46 €
64114	Indemnité inflation personnel titulaire							62,00 €
64118	Autres indemnités					28,59 €	110,76 €	170,38 €
64131	Remunération principale non tutulaire	30 372,53 €	36 258,07 €	30 694,61 €	31 734,42 €	32 925,95 €	33 618,73 €	34 585,72 €
64138	Personnel non titulaire-Autres indemnités	72,82 €	292,61 €		0,69 €			
64164	Emplois d'insertion- indemnité inflation							900,00 €
64168	Autres emplois d'insertion	109 709,92 €	98 159,38 €	94 410,38 €	101 190,46 €	94 680,38 €	95 187,05 €	100 121,61 €
6451	Cotisation a l'urssaf	14 063,00 €	16 577,00 €	15 291,00 €	16 289,00 €	16 371,32 €	13 948,69 €	13 639,30 €
6453	cotisations aux caisses de retraite	5 694,00 €	6 647,20 €	8 307,57 €	9 154,70 €	10 133,68 €	8 573,73 €	8 339,51 €
6454	Cotisations aux assedic	8 931,00 €	8 675,00 €	5 903,00 €	5 367,00 €	5 145,03 €	5 200,16 €	3 514,93 €
6475	Médecine du travail -pharmacie	184,00 €		590,40 €	1 224,00 €	1 224,00 €	1 137,60 €	1 886,00 €
6488	Autres charges de personnel	7 500,00 €	7 250,00 €			119,60 €		212,00 €
658	Charges diverses de gestion courante					0,07 €		
6718	Autres charges exceptionnelles sur opération de gestion							1 960,36 €
	Total dépenses réelles	188 149,47 €	190 449,94 €	187 571,57 €	198 214,84 €	198 625,67 €	198 350,48 €	205 786,37 €
6419	Remboursur remuneration du personnel	637,63 €	1 809,09 €	32,64 €	2 498,94 €	1 021,40 €	1 037,69 €	1 428,45 €
74718	Autres participations état	116 086,50 €	108 962,67 €	101 025,10 €	102 621,75 €	116 500,04 €	107 958,28 €	112 383,66 €
7473	Subventions et participations département	36 520,86 €	35 941,55 €	36 374,17 €	31 274,91 €	37 124,19 €	39 443,04 €	40 646,02 €
7477	Participations budget communautaire		33 670,34 €	38 227,00 €	32 112,70 €	35 231,29 €	32 740,19 €	32 639,79 €
	Total recettes réelles	153 244,99 €	180 383,65 €	175 658,91 €	168 508,30 €	189 876,92 €	181 179,20 €	187 097,92 €
	COUT NET	34 904,48 €	10 066,29 €	11 912,66 €	29 706,54 €	8 748,75 €	17 171,28 €	18 688,45 €

Conclusion

➤ **Constat global**

Sur la période de janvier et février 2022 (CDDI de sept à fév), la moyenne d'âge était de 36 ans (dont 1 personne de 54 ans). Cette équipe « jeune » a généré beaucoup d'absentéismes. Pour un certain nombre d'entre eux, il s'agissait d'un premier contrat d'une durée aussi longue (6 mois). Pour les 2 autres équipes qui ont suivi, avec une « moyenne d'âge plus élevée, la gestion a été différente. Ils ont déjà travaillé, parfois de nombreuses années. Ils ont plaisir à retrouver une activité, avec une grande motivation. Par contre, on observe des difficultés d'ordre physique et une détresse psychologique.

➤ **Absence de l'encadrant technique**

Fin 2022, il a été nécessaire de gérer une absence de l'encadrant technique. Le CCAS a pu compter sur les services techniques de la ville (espaces verts, voirie et bâtiment), qui ont pris le relais. Cette expérience a été intéressante : les salariés ont ainsi pu évoluer dans un autre cadre que le chantier, c'est-à-dire dans une entreprise « classique ». Le responsable espaces verts de la ville a également trouvé cette expérience positive en bénéficiant d'un renfort de main d'œuvre avec des agents impliqués. L'activité à la MAPA a été maintenue, ainsi que l'accompagnement socio-professionnel du lundi.

➤ **Nos objectifs pour l'année 2023**

- Développer les ateliers collectifs de technique de recherche d'emploi
- Continuer à rapprocher les demandes et les métiers qui recrutent sur le territoire
- Maintenir l'action code de la route selon les besoins et les projets des salariés
- Augmenter les candidatures spontanées
- Augmenter notre budget Formation : environ 5 000€ en 2023
- Finaliser une convention ville / CCAS