

dossier

repenser la valeur travail (2)

SOMMAIRE

DOSSIER repenser la valeur travail (2)	P 1-2
EN BREF l'actualité du réseau	P 2
FOCUS SUR... EIREL : une réponse au problème du logement	P 3
REGARDS Bernard Pourriot : back in business	P 3
L'ESSENTIEL Paris brûle-t-il?	P 4
EN ACTES dernières nouvelles de l'IAE	P 4
AGENDA	P 4

La crise autour du CPE n'était qu'un avatar de la question de l'emploi, dont les soubresauts secouent régulièrement notre société depuis trente ans. Se replaçant dans une perspective plus large, on s'aperçoit que notre manière collective de penser l'emploi - et donc sa transcription juridique en Droit du Travail - est désormais en total décalage avec notre rapport individuel au travail, lui-même conditionné par notre perception individuelle du temps.

Jusqu'à la Première guerre mondiale, un ouvrier ou un paysan travaillaient 40% de leur temps de vie ; et comme ils dormaient également 40 %, il leur restait, sur la durée d'une existence, 20% de « temps libre. » Aujourd'hui, avec l'allongement de l'espérance de vie et la baisse conjuguée du temps (hebdomadaire) et de la durée (retraite à 60 ans) du travail, lorsque nous aurons travaillé 42 ans à 35 heures par semaine, nous aurons épuisé... 8,2% de notre temps de vie ! Autant dire que si le travail reste une préoccupation centrale dans nos quotidiens, son importance relative décline fortement. Ce qui me détermine, ce n'est plus seulement mon métier, mais mes idées, mes hobbies, mes réseaux, ma tribu, mon rapport au monde.

Car dans l'intervalle, on a assisté à l'avènement de l'individu. Celui qui désire, consomme, voyage ; celui qui veut pouvoir choisir, se réaliser, s'épanouir, « être re- » comme le proclamait un slogan publicitaire. Et nos sociétés, jadis organisées par l'espace, quand on naissait et

son lieu de travail, mais à 15 minutes...

Ce temps, l'individu-roi, débarrassé des pesanteurs et déterminismes familiaux, religieux, sociaux, veut pouvoir le gérer librement. Il n'est que de voir combien chacun déteste, dans sa vie quotidienne, attendre (dans un magasin, une administration, à la gare), comme si c'était là un affront fait à notre liberté de disposer d'un temps qui désormais nous appartient. Elle semble loin l'époque où Napoléon pouvait déclarer : « L'ouvrier peut travailler tous les jours puisqu'il mange tous les jours »...

Dernière mutation radicale de ces trente dernières années : le passage d'une société industrielle à une société tertiaire de biens et services, avec une féminisation importante de la population active.

Or, dans cette société si diffé-

« Les gens sont dominés si complètement par la tyrannie de cet horrible idéal social (le travail producteur) qu'ils vous demandent effrontément : « qu'est-ce que vous faites? » alors que « qu'est-ce que vous pensez? » est la seule question qu'un civilisé devrait jamais être autorisé à murmurer à un autre. »
Oscar Wilde

mourait dans le même village et qu'il fallait plusieurs jours pour se rendre de Paris à Marseille, sont aujourd'hui, à l'heure de la Très Grande Vitesse et de l'ubiquité télévisuelle, structurées par le temps. Pour preuve, on n'habite plus à 15 kilomètres de

(Suite page 2)

éditorial

voir ailleurs ?...

L'Institut Montaigne (www.institutmontaigne.org) est un laboratoire d'idées et un groupe de pression politico-économique fondé et présidé par Claude Bébéar (Axa), dont les membres élaborent des propositions concrètes sur des enjeux sociétaux, idées qu'ils relaient auprès des plus hautes sphères de l'Etat, à des niveaux auquel notre réseau n'accède pas (encore ?...) Sous la présidence d'Henri Lachman (Schneider Electric), un de ses groupes de travail vient de publier, en février dernier, un rapport dont le titre nous interpelle : «Pauvreté, exclusion, ce que peut faire l'entreprise.»

Quelles propositions pouvons-nous y lire ?

«Recruter en fonction du niveau d'employabilité... S'interdire d'utiliser le CDD (Et le CNE ? ndr)... Créer des processus d'intégration renforcés et élaborer une culture d'entreprise autour de l'intégration professionnelle des collaborateurs en grande précarité... Ajuster la flexibilité interne aux personnes en situation précaire... Créer des formations adaptées aux emplois peu qualifiés...» Encore plus proche de nous : «Commercer avec les SIAE... Echanger les compétences techniques et managériales... Créer des parcours professionnels entre les SIAE et les entreprises classiques (Les fameuses passerelles que nous devrions créer, dixit les DDTEFP, sans surtout s'y engager elles-mêmes. ndr)... Participer aux fonds propres des SIAE...» Et enfin, en fond de touche, mais au centre du terrain : «Engager toutes les parties prenantes... Mobiliser les médias... (Ce que nous devrions faire et ne voulons pas faire par peur de nous y brûler les ailes. ndr) Programmer des partenariats entre l'action sociale et les entreprises... Elaborer des accords collectifs consacrés à la grande précarité et à l'exclusion...»

LAURENT GOMIS

ADMINISTRATEUR

DE L'UREI-IDF

Eh oui, ce sont là des propositions de chefs d'entreprises, vraisemblablement membres du Medef..., à l'attention de leurs pairs ! De quoi relativiser les interrogations existentielles qui traversent parfois notre réseau : social ou économique ? économique-social ? socio-économique ? Ces propositions sont la preuve de préoccupations réelles et ont le mérite d'être écrites. Certaines, à la lecture attentive du texte, peuvent paraître maladroites. Toutefois, ne boudons pas notre plaisir et sachons y trouver des pistes pratiques et utiles, voire une invitation à collaborer, dans un rapport de réciprocité "donnant-donnant". Nous sommes des Entreprises d'Insertion, toutefois l'insertion a également sa place dans l'entreprise. Ne manquons pas le coche sous couvert d'un militantisme à ne pas renier certes, mais qui ne doit pas pour autant nous faire nous voiler la face : nous ne sommes pas les seuls acteurs œuvrant contre l'exclusion, et l'entreprise traditionnelle a également sa place dans un dispositif compris et maîtrisé. Avec notre soutien et notre savoir faire.

(Suite de la page 1)

rente de celle de 1975, société de la vitesse, du mouvement et des aspirations individuelles, de la mobilité, des rapports horizontaux de réseaux plutôt que verticaux de hiérarchie, les acteurs économiques sont encore corsetés dans le cadre contraignant d'un « modèle de l'emploi » qui lui n'a pas évolué...

Ce « modèle de l'emploi », c'est celui du contrat de travail stable (la norme du CDI) auquel sont rattachés de nombreux droits sociaux. Il correspondait à un temps où la vie professionnelle avait un déroulement homogène, structuré, continu, de la sortie de l'école à la retraite, le plus souvent dans la même entreprise. Il correspondait à un temps linéaire où l'on se faisait « une situation » avant de fonder une famille. Il n'est plus en adéquation avec la société actuelle.

Certes, et notre réseau est bien placé pour le savoir, il y a toujours eu des exclus de ce « modèle de l'emploi » ; mais jamais autant qu'aujourd'hui. Et quand l'exception devient la règle, ne faut-il pas changer de règle ?

La question n'est pas tant de savoir s'il faut travailler moins ou plus, mais bien d'avoir la possibilité de travailler différemment. A l'avenir (immédiat), « on devra souvent changer d'employeur, pouvoir se mettre à son compte, suspendre ou réduire son activité professionnelle pour s'occuper de ses vieux parents ou de ses enfants¹. » Et remettre sans cesse à niveau ses connaissances, dans un monde où les techniques et savoirs évoluent rapidement.

Mais aujourd'hui, nos droits sociaux (retraite, indemnités chômage, formation, congés parentaux, etc.) sont liés à un statut professionnel ; par conséquent, l'individu les perd quand il change de statut. Des réflexions sont engagées depuis plusieurs années autour des « droits de tirage sociaux », à savoir des droits attachés non à un contrat de travail mais à chaque personne au long de sa vie, qu'elle soit dans une période d'emploi salarié, de travail indépendant, de congé parental, de bénévolat, etc. Là réside la vraie flexibilité, celle qui sera profitable à tous les acteurs économiques, d'autant que ces travaux intègrent de plus en plus l'évidence que l'économie de marché ne pourrait fonctionner sans tout un pan de travail gratuit et non marchand : élever les enfants, s'occuper de ses proches, se former, etc., travail qu'il faudra bien un jour prendre en compte économiquement.

C'est un changement total dans notre manière de penser le problème de l'emploi, mais le monde, la société, les mentalités ont changé, de même que la place du travail dans nos vies. Quand le politique se contente de proposer un type de contrat de travail supplémentaire, il apporte seulement la preuve de sa déconnexion jusqu'à l'absurde d'avec la société, et c'est ce décalage qui provoque frictions sociales, peurs et crispations partisanes.

Pourtant, « sécuriser les trajectoires n'est pas refuser la mobilité, mais au contraire la favoriser en apportant à toute personne la garantie qu'elle ne "tombera pas dans le trou"². Il en va de notre avenir.

¹ Alain Supiot, « Travail, droit et lien social » (Conférence donnée à Genève en 1999)

² Pierre Vanlerenberghe « Cohésion sociale et nouveau régime de travail »

Autre source : Jean Viard « Repenser le temps, pour repenser le travail? »

regards

BERNARD POURRIOT: BACK IN BUSINESS !

Avec ses dix-sept printemps en tant qu'Entreprise d'Insertion, AJCV fait partie des doyennes du réseau.

Mais depuis quelques années, la structure avait dû réduire la voilure : le nombre de salariés avait été divisé par deux et la situation économique était devenue précaire.

Conscients que la survie d'AJCV était en jeu, les membres du bureau de l'association ont recruté fin 2005 un directeur – poste longtemps resté

vacant –, en la personne de Bernard Pourriot.

Parcours atypique que celui de cet homme de convictions, dirigeant pendant 25 ans dans la haute technologie avant de revendre sa société et de tenter l'aventure de l'IAE. Ce sera à la Régie de Quartier de Tremblay-en-France, qu'il relèvera d'une situation financière catastrophique et dirigera six ans durant alors que sa mission initiale était de quelques mois...

A la tête d'AJCV, il prospecte de nouveaux marchés et partenariats sur le cœur de métier de l'EI – façonnage et brochage. Parallèlement, Bernard Pourriot prépare la diversification des activités, dans le domaine du traitement des déchets « bois » d'une part, et l'entretien des espaces verts d'autre part.

Quoi de plus cohérent après tout que d'œuvrer dans le « vert » lorsqu'on est situé au cœur de la forêt de Fontainebleau ?...

en bref

NE LAISSONS PAS LES FILIÈRES S'ÉTEINDRE !

Dans le cadre de ses missions d'animation et de développement du réseau, le CNEI vous propose de participer à l'animation de filières sur les activités de Bâtiment, Nettoyage, Travail Temporaire, DEEE, et, en démarrage cette année, Bois/Recyclage.

L'objectif de ces filières est de générer des partenariats constructifs avec des syndicats professionnels reconnus (tels que le SETT, la Fédération du Bâtiment, du Nettoyage, FEDEREC...), afin de vous apporter des marchés et vous aider à vous développer.

Mais à quoi bon dépenser tant d'énergie si le CNEI n'obtient pas une certaine visibilité technique de vos structures (CA, Capacité, matériel...). Cela demande, il est vrai, un peu d'implication de votre part, notamment par le biais des questionnaires qui vous sont adressés.

Pour information, ceux-ci sont téléchargeables pendant la durée des enquêtes et leur consolidation disponible sur l'intranet.

Aujourd'hui, devant le peu de retour de vos structures, ces filières semblent destinées à disparaître. Est-ce vraiment votre souhait ?

AVEZ-VOUS PENSÉ À... LA FONDATION MACIF ?

Votre entreprise appartient à l'économie sociale et solidaire ? Vous visez la pérennisation et la qualification des emplois ? Vous avez une activité économique viable ? Alors la Fondation MACIF peut soutenir votre projet de développement !

Votre demande peut concerner tant le démarrage ou la création d'une activité que des dépenses de fonctionnement ou d'investissement.

Vos interlocuteurs se trouvent au sein des délégations régionales de la fondation ; nous tenons leurs coordonnées à votre disposition.

La fondation soutient également le Concours Talents de la création d'entreprise, ouvert jusqu'au 30 avril aux porteurs ayant créé en 2004, 2005 et jusqu'à mars 2006. Les candidats sont en lice pour un prix régional (de 1'500€ à 3'000€), puis pour un prix national (entre 4'000€ et 8'000€). L'effet de levier peut être intéressant, en termes financiers mais aussi au niveau de la communication et de la médiatisation induites.

Il est encore temps de poser votre candidature (jusqu'au 30 avril 2006) ; vous trouverez toutes les informations et le dossier de candidature sur le site « concours-talents.com ».

N'hésitez pas à nous appeler pour des renseignements complémentaires.

focus sur...

EIREL : une réponse au problème du logement

A l'heure où la pénurie du logement devient un problème de société et où nombre d'entreprises d'insertion tentent tant bien que mal de trouver des solutions, EIREL, entreprise d'insertion située à Verneuil-l'Étang (à proximité de Melun), se distingue des autres entreprises du secteur du bâtiment, par la singularité de son projet.

En effet : EIREL est conventionnée pour 2 de ses 7 postes d'insertion sur une activité d'auto réhabilitation.

Cette idée originale ne date pas d'hier. C'est l'aboutissement d'une longue expérience prenant naissance en 1992 à la création de l'Association AIPI « Les Ateliers Pour l'Initiation, la Production et l'Insertion ».

Point de convergence de volontés, d'expérience et de savoir-faire de professionnels du bâtiment, du logement et de l'insertion, ainsi que de militants associatifs, l'association produit des logements d'insertion, à partir du dispositif de « bail à réhabilitation », ce en partenariat avec les communes et dans le cadre de chantiers d'insertion qu'elle accompagne par ailleurs.

Avec le temps, la diversification de ses compétences et son rayonnement sur le département la conduisent de plus en plus à intervenir sur la fonction de maîtrise d'ouvrage et de bailleur social. La décision sera alors prise de créer deux nouvelles structures : en 1998, EIREL « Entreprise d'Insertion de Rénovation et d'Entretien des Logements » et en 2001, AGIL « Association pour la Gestion et l'Insertion par le Logement ».

Aussi, comprendre EIREL, c'est connaître l'ensemblier dans lequel elle s'inscrit.

Véritable outil au service du projet, EIREL bénéficie des chantiers nécessités par la maîtrise d'ouvrage et embauche, sur les postes d'insertion, les personnes suivies par AIPI, pour lesquelles il apparaît nécessaire de peaufiner le parcours avant la « sortie » définitive.

D'un point de vue économique, l'entreprise a su diversifier (peinture, maçonnerie, plomberie, couverture, charpente, etc.) et professionnaliser ses activités (agrément P.G.N./P.G.P., certification QUALIGAZ) jusqu'à devenir, en 2005, Entreprise Générale du Bâtiment.

Aujourd'hui, son Chiffre d'Affaires est composé par tiers de particuliers, de bailleurs sociaux et d'associations. En 2005, gage de qualité, l'entreprise a même sous-traité des marchés à des entreprises classiques de la région.

Côté management, pour les 17 salariés de l'entreprise, l'accent est mis sur la qualité d'exécution et de rendu des travaux, la rapidité et la polyvalence. Et pour cela, EIREL ne lésine pas sur les moyens : une démarche de compagnonnage, une formation complète

aux différents métiers, le tout renforcé par un fort taux d'encadrement (4 chefs d'équipe, tous d'anciens artisans qui ont fait le choix de transmettre leur savoir), une rémunération valorisante des personnes en insertion (majoritairement des Gens du Voyage, en phase de sédentarisation), plus les avantages de la convention collective du Bâtiment.

L'auto réhabilitation dans tout ça ? Ce dispositif permet à des familles en difficulté (accédants à la propriété ou locataires de bailleurs sociaux, vivant dans des conditions d'insalubrité) de bénéficier de travaux de rénovation de leur logement en y prenant part. Les bailleurs et services sociaux ainsi qu'EIREL définissent collégialement les familles qu'il faut soutenir et déterminent les membres qui seront embauchés par l'entreprise pendant la durée du chantier (1 à 2 mois) pour travailler à la rénovation en collaboration avec l'équipe.

En effet, il ne suffit pas de les aider à rénover, il faut aussi les former à l'entretien. Un point noir cependant : dans le cas des accédants à la propriété, le montage du dossier demande beaucoup de travail, non financé à ce jour (seulement deux dossiers traités par an).

Cette activité représente aujourd'hui 10% du chiffre d'affaires de EIREL, qui ne compte pas en rester là. Des projets ? On peut dire qu'ils foisonnent ! Rénovation de la maison d'arrêt de Melun, agrandissement d'un pavillon individuel, sollicitations liées à la clause d'insertion A.N.R.U., création d'une équipe de finition/maçonnerie, sans compter l'auto construction de trois pavillons de deux logements.

S'il se réjouit du succès d'EIREL - son carnet de commandes est rempli jusqu'en 2008 - Yann Hervé, directeur de l'ensemblier, déplore cependant de n'avoir pas le temps de concrétiser d'autres idées qui lui tiennent à cœur, en particulier se développer sur le secteur de l'éco-construction ou finaliser des partenariats avec les acteurs « traditionnels » de la filière BTP.

La rançon du succès?...

CONTACT

EIREL
Maison du développement local
17, rue Edouard Vaillant
77390 VERNEUIL L'ETANG
Tel : 01 64 06 16 88
Fax : 01 64 06 24 42

Directeur :
Yann HERVE



Construction d'un chalet cache-transformateur dans le parc naturel régional du Gâtinais (Saint-Sauveur sur Ecole)

COMPRENDRE EIREL,
C'EST CONNAÎTRE
L'ENSEMBLIER DANS
LEQUEL ELLE
S'INSCRIT.

FICHE TECHNIQUE

Activités : entreprise générale du bâtiment

Premier conventionnement :
10/12/1997

Moyens humains :
9 postes d'insertion en 2006 (7 en 2005)
5 chefs d'équipe en 2006 (4 en 2005)
1 métreur
1 apprenti
1 poste administratif/gestion et 1/3 de poste chargé d'insertion mis à disposition par AIPI

CA 2005 : 620'000€

AGENDA

CDIAE

Paris : 08/06 (séance plénière)
 Seine et Marne : 27/04
 Yvelines : 21/04 - 19/05 - 16/06
 Essonne : 27/04 - 01/06
 Hauts de Seine : 05/05 - 15/06
 Seine St Denis : pas d'information
 Val de Marne : pas d'information
 Val d'Oise : pas d'information

UREI Île-de-France

Jeudi de l'UREI :

11/05 : UMC - le nouveau parcours
 de santé

Réunions d'information IAE et EI
 (Ces réunions gratuites se tiennent dans
 nos locaux. Inscription sur notre site.)

Jeudi 27/04, 14h30-17h00
 Jeudi 18/05, 14h30-17h00
 Jeudi 29/06, 14h30-17h00

Formations CNEI

Professionalisation des chargés
 d'insertion :
 *6-7/09 & 12-13/10 (Paris)

Organisation et négociation commer-
 ciale en EI(TT):
 *30-31/05 & 01/06 (Paris)

Prévention et gestion des conflits (à
 destination des encadrants):
 *7-8/06 (Paris)

Vie fédérative

Assemblée Générale de l'UREI-idf :
 jeudi 15/06 au matin (lieu à définir)

Congrès du CNEI : 20&21/06 à
 Tours

ARSIE

28 avril
 18 mai
 15 juin

Urei Info

Directrice de la publication :
 Françoise DURRIEU

Ont participé à ce numéro :
 Nathalie Ducros, Catherine Lecuyer,
 Anael Ramos, Erwan Larher, Laurent
 Gomis,
 Maquette : R1

UREI Île-de-France
 12, rue de la Lune
 75002 PARIS
 tél. : 01 42 36 02 35
 fax : 01 40 39 04 72
 e-mail : contact@urei-idf.org
 site : www.urei-idf.org

l'essentiel

Paris brûle-t-il ?...

En début d'année, nous nous réjouissons encore de l'augmentation annoncée des crédits de l'IAE pour l'année 2006. Or le CDIAE de Paris réuni le 16 mars dernier est venu remettre en cause les déclarations incitatives et mobilisatrices des pouvoirs publics.

En effet si l'enveloppe globale est en hausse de 13% sur Paris, les crédits dédiés à l'aide aux postes restent quant à eux stables. Ils sont donc largement insuffisants pour financer l'existant et à fortiori les créations à venir - pourtant souhaitées...

La DDTEFP de Paris n'a pas souhaité faire jouer la fongibilité des crédits (la ligne FDI est pourtant en hausse de 75%). En revanche, il semble qu'elle envisage quelques «arrangements», qui consisteraient à transformer les postes d'insertion créés mais non financés en ...CAE ! Il est vrai que Monsieur de Villepin incitait encore récemment les services de l'Etat à promouvoir le CAE. La confusion des genres est totale, et ces décisions vont à l'encontre des discours affichés dans le Plan de Cohésion Sociale ; elles pénalisent lourdement les entreprises qui ont déjà embauché, et dont le développement économique est réel.

Même si des arbitrages sont actuellement en cours, on peut craindre que cette situation se reproduise sur d'autres départements. Nous avons donc engagé une action auprès de la Direction Régionale du Travail, et informé les niveaux national et départemental. Nous vous rendrons compte de l'avancée de la situation.

en actes

VOUS AVEZ DIT CE?

La majorité des EI du réseau ne disposent pas de Comité d'Entreprise, étant pour la plupart des PME de moins de 50 salariés. Fin 2005, l'UREI s'est interrogée sur la pertinence de créer un CE commun à toutes les EI, afin de permettre à leur salariés de bénéficier d'activités sociales et culturelles.

Cependant, n'étant pas créée au sein d'une entreprise, cette action ne pourrait pas être régie par la législation relative aux CE. Quel serait alors son statut juridique et son mode d'organisation ? Qui pourrait adhérer et sous quelle forme ? Pour quelle cotisation ? C'est pour répondre à toutes ces questions, et réaliser une étude de faisabilité, que nous accueillons Anael RAMOS, étudiante à l'Université de Marne la Vallée.

Il existe bien d'autres appellations pour réaliser l'objectif socioculturel du CE : COS, inter-CE, groupe d'employés, APAS,... Nous avons retenu deux types de structures dont l'organisation pourrait être transposée à nos objectifs : les Inter-CE (réseau CEZAM), qui contrairement à leur nom sont des associations dont les adhérents ne sont pas uniquement des CE, et les Associations Paritaires d'Action Sociale dont sont adhérentes toutes les entreprises (avec ou sans CE) qui ont adopté la convention collective du BTP ou de l'automobile. Le choix de l'une ou l'autre solution dépendra du but et des moyens que nous voudrions poursuivre.

Cet outil doit devenir le vôtre. Nous vous tiendrons régulièrement informé de la suite de l'étude, notamment en ce qui concerne l'organisation et le mode d'adhésion, et nous serons amenés à vous consulter pour évaluer vos attentes et vos besoins.

COM-MU-NI-QUER !

Comme nous nous en faisons régulièrement l'écho, nous avons entrepris depuis plusieurs mois un long et patient travail de communication sur les Entreprises d'Insertion, principalement en direction des partenaires économiques. De même, nous avons de fréquents échanges avec les divers acteurs institutionnels du secteur, ce à tous les niveaux - départemental, régional, national. Pour assurer au mieux ces missions - vous représenter et défendre vos intérêts -, nous devons être précis; il en va de notre crédibilité et de notre efficacité.

Et le nerf de la communication, c'est l'information.

Nous allons comme chaque année collecter les informations financières, économiques et socio-professionnelles concernant les EI franciliennes, afin d'alimenter l'Observatoire régional mais également le national mis en place par le CNEI. Votre coopération est indispensable, surtout en cette année de Congrès du CNEI (Tours, 20&21 juin), moment de communication s'il en est !

Cette information vous est redistribuée : le site de l'UREI-idf (www.urei-idf.org) abrite un compte rendu détaillé de l'Observatoire (données 2004 mais également évolution depuis 1999), et nous allons dans les jours qui viennent faire parvenir à nos adhérents par courriel un petit panorama de 2004-2005. Plus généralement, n'oubliez que le site est une source d'informations régulièrement mise à jour, que ce soit au niveau des documents (textes législatifs et réglementaires, dossiers, etc.), des offres d'emploi ou encore de l'annuaire des EI !

De même, le site du CNEI offre aux adhérents un espace Intranet privilégié et l'accès à des informations exclusives - si vous n'avez pas votre code d'accès, n'hésitez pas à le demander!