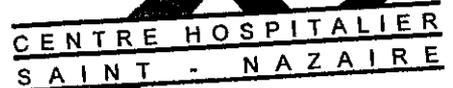


Charte locale pour l'insertion et l'emploi, un engagement partenarial

Octobre 2009

Projets de rénovation urbaine de l'agglomération nazairienne



CHARTRE LOCALE POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI

Il est convenu entre,

La Communauté d'Agglomération de la Région Nazairienne et de l'Estuaire (CARENE),
représentée par son Président,
Monsieur Joël BATTEUX

La Ville de Saint-Nazaire,
représentée par le 1er Adjoint au Maire,
Madame Lydie MAHE

Le PLIE de la région nazairienne,
représenté par son Président,
Monsieur Christophe COTTA

Silène, OPH de la ville de Saint-Nazaire,
représenté par son Président,
Monsieur David SAMZUN

Espace Domicile,
représenté par son Président,
Monsieur Michel ROLLAND

La SELA,
représentée par son Directeur,
Monsieur Jean-Michel BOURGE

La Fédération Française du Bâtiment,
représentée par son Président,
Monsieur Louis RICHARD

La Fédération Départementale des Travaux Publics,
représentée par son Président,
Monsieur Laurent ETHEIMER

L'Etat, représenté par le Sous-Préfet chargé de mission
pour la Politique de la Ville,
Secrétaire Général Adjoint de la Préfecture,
Délégué territorial adjoint de l'ANRU,
Monsieur Frédéric JORAM

La Ville de Trignac,
représentée par son Maire,
Madame Sabine MAHÉ

Le Conseil Général de Loire Atlantique,
représenté par son Président,
Monsieur Patrick MARESCHAL

Harmonie Habitat,
représenté par son Directeur Général,
Monsieur Dominique MAJOU

Logi Ouest,
représenté par son Directeur Général,
Monsieur Bertrand DUBOIS

La SONADEV,
représentée par son Président,
Monsieur Eric PROVOST

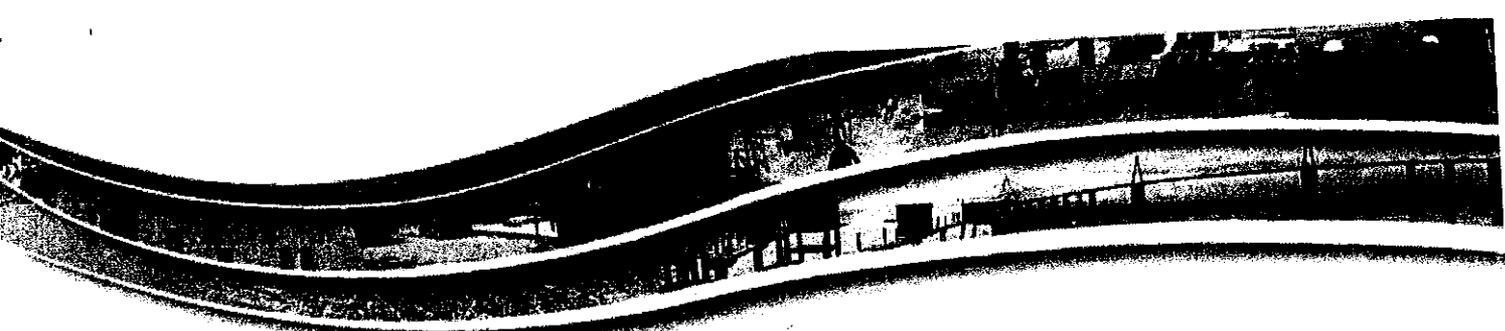
Le Pôle Emploi,
représenté par le directeur territorial délégué
Monsieur Alain BROUILLET

La CAPEB,
représentée par son Vice-Président,
Monsieur Pierre BRIODEAU

Le Centre Hospitalier de Saint-Nazaire,
représenté par son Directeur,
Monsieur Patrick COLOMBEL

SOMMAIRE

1. Préambule	7
1.1 Présentation des projets de rénovation urbaine	9
1.2 Présentation de la stratégie de soutien à l'insertion et l'emploi de l'agglomération	9
1.3 Présentation du cadre de référence de la démarche insertion - emploi et la charte d'insertion de l'ANRU ..	9
2. Diagnostic emploi	11
2.1 L'emploi salarié	12
2.2 Le chômage	13
2.3 Les demandeurs d'emploi	13
3. Objectifs d'insertion	15
3.1 Objectifs qualitatifs	16
3.2 Objectifs quantitatifs	17
3.2.1 Principes généraux	17
3.2.2 Modalités de calculs	17
3.2.3 Modalités s'application sur les PRU de l'agglomération nazairienne	17
3.3 Le public bénéficiaire	19
4. Engagements	21
5. Modalités de mise en oeuvre de la présente charte	25
5.1 Le Comité de Pilotage	26
5.2 Le Comité Technique	26
5.3 La Cellule Opérationnelle	26
5.4 La mise en oeuvre opérationnelle	27
5.5 Le suivi de l'application du dispositif	27
6. Dispositifs d'information et mobilisation aux habitants	29
6.1 Informations des publics cibles	31
6.2 Mobilisation des publics	31



1 - Préambule

1.1 Présentation des projets de rénovation urbaine de l'agglomération nazairienne

Deux projets de rénovation urbaine sont développés sur le territoire de l'agglomération nazairienne : un premier concerne les quartiers ouest de la Ville de Saint-Nazaire, un second le quartier de Certé à Trignac. Si chacun se distingue par des situations et caractéristiques différentes, les deux répondent à des objectifs communs de désenclavement, d'intégration dans la ville, d'amélioration du cadre de vie et de mixité. Ils se traduisent par des opérations d'aménagement, notamment d'espaces publics et d'équipements, de démolition et de construction de logements importants sur chacun des sites.

Au-delà de ces interventions physiques, des actions de développement social sont conduites : démarche de participation des habitants, ateliers urbains, animation sociale de quartier, renforcement de l'action locale en terme d'accompagnement à l'emploi.

1.2 Présentation de la stratégie de soutien à l'insertion et l'emploi de l'agglomération nazairienne

Au regard de ses compétences en matière de développement économique, la CARENE a adopté le 16 décembre 2008, en assemblée communautaire, une délibération-cadre indiquant ses orientations et le cadre de ses actions dans le champ de l'emploi et de l'insertion.

Les orientations stratégiques prioritaires pour l'emploi de l'agglomération s'articulent autour des axes suivants :

- Faciliter l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi par le développement des compétences sur le territoire.
- Anticiper et accompagner les mutations économiques.
- Réduire les inégalités territoriales et sociales d'accès à l'emploi et lutter contre les discriminations à l'emploi.
- Soutenir les projets porteurs d'innovation sociale.
- Soutenir l'insertion par l'activité économique : soutien aux structures d'insertion « SIAE » et utilisation des clauses d'insertion dans les marchés publics.

Pour réaliser ces missions, la CARENE s'appuie notamment sur le dispositif PLIE, centré sur l'ingénierie de projet qui assure l'animation de la clause d'insertion sur le territoire.

1.3 Présentation du cadre de référence de la démarche d'insertion-emploi : la loi du 1er août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine et la charte nationale d'insertion de l'ANRU

La loi n°2003-710 du 1er Août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine stipule, dans son article 10, que « ...l'Agence Nationale pour la rénovation urbaine élabore et adopte, dans les neuf mois suivant sa création, une charte d'insertion qui intègre dans le programme national de rénovation urbaine les exigences d'insertion professionnelle des habitants des zones urbaines sensibles ».

L'objectif de la charte nationale d'insertion est de permettre l'accès aux emplois générés par les projets de rénovation urbaine aux habitants des zones urbaines sensibles (ZUS). L'enjeu est d'utiliser à la fois les marchés de travaux relatifs aux investissements financés dans le cadre du projet, mais aussi de favoriser l'accès aux emplois de gestion urbaine de proximité (GUP) et de gestion des nouveaux équipements.

Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre des projets de rénovation, les acteurs locaux s'engagent à respecter les engagements décrits dans la charte nationale, à élaborer et mettre en œuvre une charte locale d'insertion.

En cohérence avec le projet de rénovation urbaine, la stratégie de soutien à l'insertion et l'emploi de l'agglomération et conformément au cadre de la convention de rénovation urbaine contractualisée en mars 2007, la présente charte est appliquée : les clauses d'insertion sont intégrées dans les marchés publics.

Les modalités de mise en œuvre sont développées dans le présent document.



2 - Diagnostic emploi

Au cours de la dernière décennie, plusieurs phases ponctuent l'évolution de l'emploi dans la zone d'emploi de Saint-Nazaire. Plus récemment, la « crise » constatée au niveau national a un impact rapide et brutal sur la dégradation de la situation de l'emploi au plan local.

Aussi, s'il paraît opportun d'indiquer les données de l'emploi telles que relevées actuellement, il convient d'avoir une vision rétrospective à 10 ans afin de mesurer quelles sont les tendances hors période de crise.

2.1 L'emploi salarié

De 1997 à 2007, la progression des effectifs salariés est quasi continue, exception faite de l'année 2003 où l'on enregistre une nette régression.

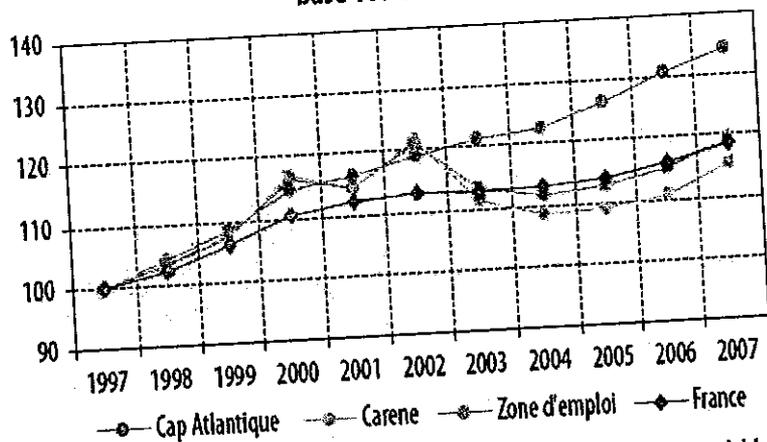
Parmi les secteurs d'activité, il faut distinguer :

- Le poids de l'industrie (1/3 de l'emploi local contre 1/5 dans le département), dont l'emploi stagne, et qui est marqué par l'importance de deux grandes filières industrielles (construction navale et aéronautique).
- En corollaire, l'importance de l'intérim.
- La croissance régulière du commerce.
- L'augmentation du poids des services, notamment des services aux entreprises, avec néanmoins une évolution plus hachée dans le temps et selon les activités concernées.
- Le développement du secteur de la construction depuis la fin des années 90.

Que ce soit sur le territoire de la zone d'emploi ou celui de la CARENE, l'emploi féminin est en augmentation quasi continue depuis 1997.

On note enfin une tendance de diminution de la qualité de l'emploi et de paupérisation de certaines catégories de salariés.

Évolution relative de l'emploi salarié entre 1997 et 2007
base 100 en 1997



Source : Pôle emploi - 2007 provisoire - Adm

Depuis le début de l'année 2008 :

Si l'emploi s'est bien maintenu en 2008, on constate un fort taux de régression des effectifs salariés sur l'année 2009. L'emploi intérimaire et l'emploi saisonnier affichent un net repli (- 4,3%) avec une accélération de la décroissance durant le second trimestre 2009.

2.2 Le chômage

De 1997 à juin 2008, on note une forte diminution du chômage : le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie 1 a été divisé par deux entre décembre 1997 et 2006. Cette évolution est caractérisée par la succession de plusieurs phases :

- Entre 1998 et 2000 : diminution très sensible sur le territoire de la CARENE.
- Entre 2000 et 2004 : période en dents de scie, caractérisée par une remontée du chômage en 2003-2004.
- Depuis 2004 : reprise très marquée de la tendance à la baisse.

En juin 2008, le taux de chômage atteint 6.4 %. C'est le taux le plus faible jamais enregistré. S'il est inférieur au taux moyen national (7.2%), il reste légèrement supérieur à la moyenne régionale (5.9%).

La polarisation du chômage est forte : environ la moitié des demandeurs d'emploi (DE) de la zone d'emploi résident sur le territoire de la CARENE, et 1/3 sur celui de Saint-Nazaire.

Depuis juin 2008 : les chiffres sur la demande d'emploi de catégorie A affichent une évolution de 36,5% sur 1 an avec une croissance nettement plus marquée chez les jeunes qui représentent un public pour lequel l'accès à l'emploi est toujours plus difficile : taux de 8.7% en juin 2009. La zone d'emploi de Saint Nazaire a malgré tout résisté plus longtemps aux effets de la crise grâce à son secteur industriel.



2.3 Les demandeurs d'emploi

De 1997 à juin 2008 : le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie 1 est passé de 5200 à 3468, soit 1732 demandeurs de moins.

En terme de catégorie socio-professionnelle, la part d'ouvriers (28%, dont 1/3 non qualifiés) et la part des employés non qualifiés (19%) sont très importantes. La part des demandeurs d'emploi non qualifiés était ainsi en décembre 2006 de 28% supérieure à la zone d'emploi de Saint-Nazaire (25%).

Depuis juin 2008, le nombre de demandeurs d'emploi n'a cessé d'augmenter sans pour autant changer la part des catégories socio-professionnelles touchées. La part des hommes dans la demande d'emploi est en croissance lors des périodes difficiles.

On peut noter 4 caractéristiques des demandeurs d'emploi de la CARENE par rapport au reste du bassin :

- Les jeunes : les moins de 25 ans représentent une part importante des demandeurs d'emploi.
- La faiblesse du niveau de formation et de qualification, surtout des hommes.
- Les disparités hommes-femmes : les hommes au chômage sont plus nombreux que les femmes.
(Les femmes sont moins touchées en proportion sur le bassin d'emploi de la CARENE).



3 - Objectifs d'insertion

3.1 Objectifs qualitatifs

Au regard du contexte actuel et des engagements contractuels pris avec l'ANRU dans le cadre des programmes de rénovation urbaine de Ville Ouest et Certé, les maîtres d'ouvrage des projets, les collectivités locales, les bailleurs sociaux, les sociétés d'aménagement, les acteurs de l'emploi, les organisations professionnelles ont souhaité s'engager activement pour la promotion de l'emploi et de l'insertion et s'entendent dans la présente charte pour :

- ▶ **Permettre l'accès et le maintien dans l'emploi durable des personnes en difficulté d'insertion**, en premier lieu aux personnes issues des quartiers dits prioritaires (ZUS) ou quartiers concernés par les opérations de rénovation urbaine et en second lieu, à défaut de candidats, aux habitants de l'agglomération rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, en optimisant l'accompagnement des demandeurs d'emploi et en développant l'information sur les opportunités de formations qualifiantes.
- ▶ **Développer une offre d'insertion cohérente** sur le territoire permettant un rapprochement entre offre et demande d'emploi.
- ▶ **Contribuer à la promotion de secteurs d'activités** aujourd'hui peu attractifs.
- ▶ **Mettre en place et développer largement le volet promotion de l'emploi dans les Marchés Publics** qui constitue un réel levier pour l'emploi des personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion. Les clauses d'insertion seront intégrées dans les cahiers des charges relatifs aux marchés à passer dans le cadre des opérations, notamment les articles 14, 30 et 53 du code des Marchés Publics.

- **Article 14 : Clause d'insertion sociale et professionnelle**

L'article 14 du Code des Marchés Publics énonce que les conditions d'exécution d'un marché peuvent comporter des éléments à caractère social : la promotion de l'emploi de personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion et la lutte contre le chômage constituent une condition d'exécution du marché que toute entreprise doit respecter. Il s'agit de demander aux entreprises soumissionnaires de prendre l'engagement de réserver une part d'heures de travail générées par le marché à une action d'insertion.

- **Article 30 : Les marchés de service de qualification et d'insertion professionnelles**

Cet article offre la possibilité de développer des marchés de services de qualification et d'insertion professionnelles réalisées sous la forme de prestations d'appui et d'accompagnement à l'emploi, destinées aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès ou de maintien dans l'emploi.

Ces prestations d'appui et d'accompagnement à l'emploi seront effectuées dans le cadre d'activités d'utilité sociale.

- **Article 53 : les performances de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle de publics en difficulté**

Dans le prolongement de cette démarche, l'article 53 du Code des Marchés Publics offre la possibilité d'utiliser, parmi les critères d'attribution d'un marché, les performances de l'entreprise en matière d'insertion professionnelle de personnes en difficulté.

3.2 Objectifs quantitatifs

3.2.1 Principes généraux

En s'appuyant sur l'application de ces articles, les maîtres d'ouvrages des opérations développées dans le cadre de la convention de rénovation urbaine s'engagent à appliquer :

- un objectif d'insertion d'un minimum de 5 % des heures travaillées sur l'ensemble des opérations d'investissement conventionnées.
- un objectif d'insertion d'un minimum de 10 % des embauches directes ou indirectes dans le cadre de la gestion urbaine de proximité et gestion des équipements faisant l'objet d'aides de l'ANRU.

3.2.2 Modalités de calculs

Le volume des heures d'insertion confié au maître d'ouvrage a été calculé sur la base du montant cumulé en € HT des travaux d'investissement et des honoraires des opérations de la convention.

Ne sont pas concernés par l'engagement d'insertion :

- La TVA.
- Les coûts fonciers : acquisitions immobilières, frais d'acquisition, sondages, démolition.
- Les coûts divers (non soumis à appel d'offre) :
 - les réseaux, les travaux de sécurisation, le diagnostic amiante, l'accompagnement social, les pertes de CAF, remboursement du capital restant dû, frais d'éviction et déménagements pour les opérations de démolitions
 - les branchements, taxes (TLE, taxe CAUE, TDENS), la participation au raccordement à l'égout, la direction d'investissement, les assurances, la conduite d'opération, la certification qualitel pour les constructions
 - les assurances pour les opérations de réhabilitation.

3.2.3 Modalités d'application sur les PRU de l'agglomération nazairienne

- Modalité de calcul du nombre d'heures en insertion : le nombre total d'heures d'insertion est calculé à partir : du montant total des travaux ; de la masse main d'œuvre prévue ; du coût horaire moyen.

Coût du projet : **159 609 387 € hors taxes**, desquels on soustrait 20 % des frais non concernés par l'engagement d'insertion soit 127 687 510 €.

- 16, 10 % sont destinés à des travaux de voirie soit 20 557 689 € hors taxes,
- 83, 90 % sont destinés à des travaux de bâtiment soit 107 129 821 € hors taxes.

		Masse budgétaire main d'œuvre : 40 % pour la voirie 50% pour le bâtiment	5% en euros	5 % en heures (coût horaire moyen 28,33€)	ETP mois
Voirie	20 557 689	8 223 075	411 154	14 513	95
bâtiment	107 129 821	53 564 910	2 678 246	94 537	623
Total	127 687 510	58 787 985	3 089 400	109 050	718

Le tableau ci-dessous mentionne les objectifs d'heures d'insertion par maître d'ouvrage. Chaque maître d'ouvrage s'engage à mettre tout en oeuvre pour la réalisation de ces objectifs. Cependant, au regard de l'avancement du projet et des bilans effectués à échéances régulières, les heures d'insertion non réalisées sur certaines opérations seront reportées sur d'autres opérations et/ou d'autres maîtres d'ouvrage afin d'atteindre l'objectif minimum de 5% des heures travaillées prévues par la charte nationale d'insertion.

► Répartition par thématique et maîtrise d'ouvrage

VO ou Certé	Maître d'ouvrage	Coût des opérations HT	Coût d'opérations éligible	Volume d'heures d'insertion	Equivalent ETP
Démolition de logements sociaux (1)					
Ville Ouest	OPH Silene	7 144 000	5 715 200	5 043	33
Certé	Harmonie Habitat	2 056 000	1 644 800	1 451	10
TOTAL		9 200 000	7 360 000	6 495	43
Création de logements sociaux (2)					
Ville Ouest	OPH Silene	66 112 065	52 089 652	45 967	303
Certé	OPH Silene	11 260 832	9 008 666	7 950	52
Certé	OPH Silene	76 372 897	61 098 318	53 917	355
Total	OPH Silene	6 192 370	4 953 896	4 372	29
Certé	Harmonie Habitat	4 025 429	3 220 343	2 842	19
Certé	Espace Domicile	1 336 952	1 069 562	944	6
Certé	LOGI Ouest				
TOTAL		87 927 648	70 342 118	62 074	409
Réhabilitations (3)					
Ville Ouest	OPH Silene	22 811 042	18 248 834	18 104	106
Certé	Harmonie Habitat	983 637	786 910	694	5
TOTAL		23 794 679	19 035 743	16 798	111
Résidentialisation (4)					
Certé	Commune de Trignac	321 300	257 040	181	1
Ville Ouest	OPH Silene	7 210 656	5 768 525	4 072	27
TOTAL		7 531 956	6 025 565	4 254	28
Aménagements (8)					
Certé	Commune de Trignac	7 229 710	6 783 768	4 083	27
Ville Ouest	Commune de Saint-Nazaire	9 388 266	7 510 613	5 302	35
Certé	CARENE	1 552 452	1 241 962	877	6
TOTAL		18 170 428	14 538 342	10 262	68
Equipements et Locaux associatifs					
Certé	Commune de Trignac	1 675 045	1 340 036	1 183	8
Ville Ouest	Commune de Saint-Nazaire	8 801 270	7 041 016	6 213	41
Ville Ouest	Hôpital	2 508 361	2 006 689	1 771	12
TOTAL		12 984 676	10 387 741	9 167	60
TOTAL		159 609 387	127 687 510	109 050	718

► Répartition par maîtrise d'ouvrage

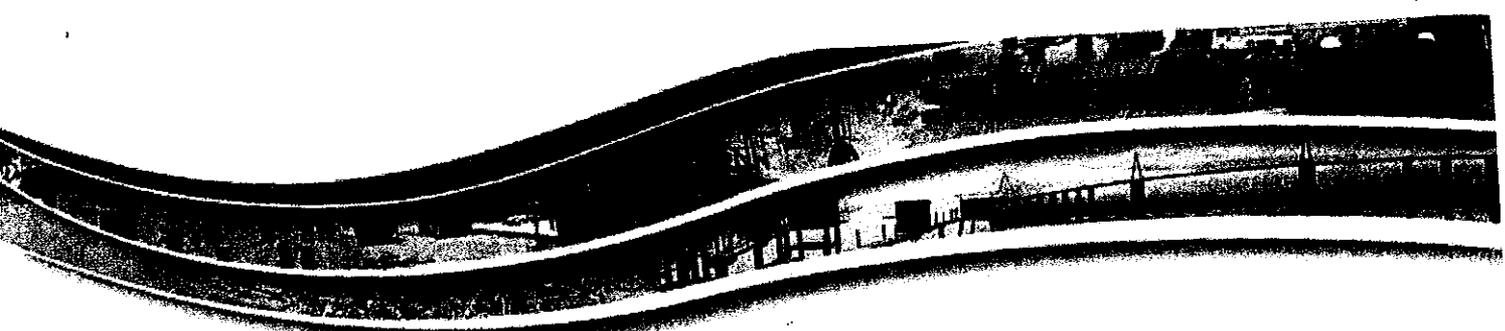
Maître d'ouvrage	Ville Ouest ou Certé	Coût des opérations HT	Coût d'opérations éligible	Volume d'heures d'insertion estimé	Equivalents Temps Pleins
Commune de Saint-Nazaire	Ville Ouest	18 189 536	14 551 629	11 516	76
Commune de Trignac	Certé	9 226 055	7 380 844	5 447	36
CARENE	Certé	1 552 452	1 241 962	877	6
OPH Silene	Ville Ouest & Certé	113 538 595	90 830 876	79 136	521
	Ville Ouest	102 277 783	81 822 210	71 186	469
	Certé	11 260 832	9 008 666	7 950	52
Harmonie Habitat	Certé	9 232 007	7 385 606	6 517	43
Espace Domicile	Certé	4 025 429	3 220 343	2 842	19
LOGI Ouest	Certé	1 336 952	1 069 562	944	6
Hôpital	Ville Ouest	2 508 361	2 006 689	1 771	12
TOTAL		159 609 387	127 687 510	109 050	718

3.3 Le public bénéficiaire

Les demandeurs d'emploi pouvant bénéficier de cette action, identifiés comme « public prioritaire », sont :

- Les demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers dits prioritaires (ZUS) ou quartiers concernés par les opérations de rénovation urbaine.
- Les demandeurs d'emploi résidant dans les quartiers dits prioritaires de l'agglomération, au titre de la politique de la ville, (Quartiers Ouest, Certé, Méan Penhoët, Petit Caporal, Bellevue).
- Les demandeurs d'emplois de longue durée (plus de 12 mois d'inscription au chômage).
- Les bénéficiaires de minima sociaux ou ayants droit : RSA ...
- Les jeunes sans qualification (de niveau inférieur au CAP/BEP), sortis du système scolaire depuis au moins 6 mois.
- Le public reconnu « travailleurs handicapés ».
- Les bénéficiaires du PLIE de l'agglomération nazairienne.





4 - Engagements

- Un engagement fort partagé :
Favoriser l'insertion professionnelle et sociale des habitants des zones urbaines sensibles

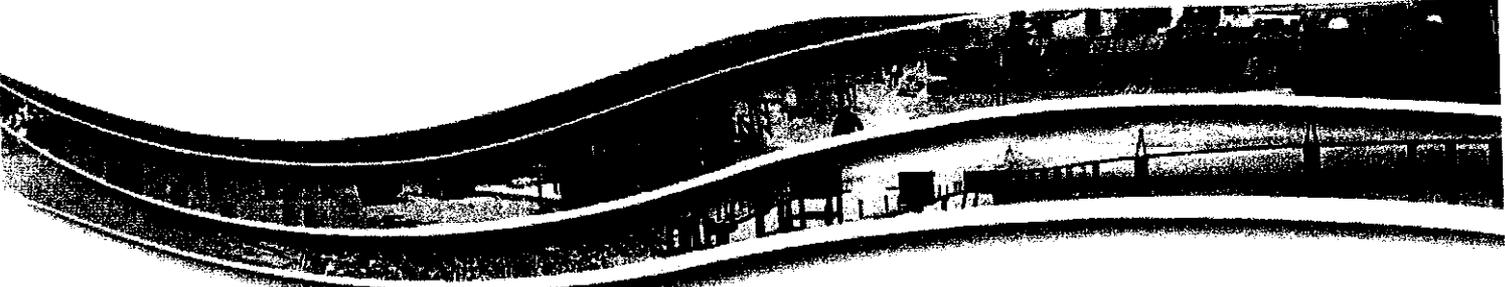
La présente charte locale d'insertion répond aux exigences de l'article 11 de la convention signée avec l'ANRU qui fait état de l'engagement des signataires de répondre aux besoins d'insertion sociale et professionnelle des habitants des zones sensibles.

Les partenaires non signataires de la Convention ANRU (maîtres d'ouvrage, PLIE, Mission Locale, Pôle Emploi, Groupement Coopération Sanitaire, CAPEB, Fédération Française du Bâtiment, Fédération Départementale des Travaux publics), s'associent à cet engagement au travers du présent Plan.

- Des engagements déclinés :

Afin de respecter cet engagement partagé, chaque partenaire, au regard de sa mission et de ses compétences s'oblige à :

- La CARENE :
assurer le pilotage de la charte et des instances de suivi.
- Le PLIE :
assurer la mise en œuvre de la charte à travers sa mission d'ingénierie et de suivi.
- Les maîtres d'ouvrage :
favoriser l'insertion professionnelle des habitants en activant la clause d'insertion et fournir les éléments nécessaires au porteur de projet pour effectuer le suivi du dispositif.



5 - Modalités de mise en oeuvre de la présente charte

5.1 Le Comité de Pilotage

Le Comité de Pilotage, co-présidé par le Président de l'agglomération ou son représentant et par le préfet, délégué territorial de l'ANRU ou son représentant, réunit les partenaires signataires de la présente charte : les maîtres d'ouvrage, le service public de l'emploi, les Fédérations Professionnelles. À tout moment, de nouveaux membres peuvent s'adjoindre sur proposition d'un ou plusieurs membres du Comité de pilotage et après validation de ce dernier.

Il est d'ores et déjà prévu d'associer les acteurs de la formation professionnelle, ainsi que les organisations professionnelles notamment des secteurs du nettoyage en vue de la réalisation des objectifs d'heures à réaliser dans le cadre de la Gestion Urbaine de Proximité.

Le Comité de Pilotage se réunit a minima une fois par an, il a pour mission de donner les orientations, évaluer les résultats et s'assurer du respect des engagements des partenaires, organiser la communication et approuver le cas échéant, les modifications de la charte.

5.2 Le Comité Technique

Le Comité technique réunit l'ensemble des partenaires impliqués dans la réalisation des objectifs d'insertion : maîtres d'ouvrage, structures d'insertion, service public de l'emploi, PLIE, Conseil Général.

Cette instance est animée par la CARENE, en qualité de porteur du projet ANRU, en étroite collaboration avec les services de l'Etat. Le PLIE y présente l'ensemble des éléments de suivi : réalisation des objectifs. Toutes questions relatives à l'application de la charte et des modalités de mise en œuvre sont étudiées.

Cette instance se réunit au minimum 1 fois par trimestre, à l'initiative de la CARENE et/ou des services de l'Etat.

5.3 La Cellule Opérationnelle

La cellule opérationnelle est composée d'un représentant de la CARENE, du PLIE, de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, du bureau des politiques de l'emploi, du logement et de la rénovation urbaine de la préfecture.

Animée et pilotée par la CARENE, elle aura pour mission l'ingénierie de la mise en œuvre de la charte d'insertion.

Elle se réunira autant que de besoin, avec une périodicité plus rapprochée lors de la mise en place du dispositif.

5.4 La mise en œuvre opérationnelle

- **Le PLIE** : assure la mise en œuvre des clauses dans les marchés. Sa mission s'articule autour de 3 axes :
 1. Assistance aux maîtres d'ouvrage : repérage des donneurs d'ordre et rédaction des pièces du marché ; repérage des opérations et lots susceptibles de recevoir de l'insertion ; chiffrage des heures d'insertion ; suivi des éléments quantitatifs.
 2. Assistance auprès des entreprises : information et accompagnement dans la réponse à l'appel d'offres ; mise en relation entre opérateurs et prescripteurs ; suivi des éléments quantitatifs.
 3. Animation auprès des opérateurs et prescripteurs : rédaction des offres d'emploi ; organisation de la coordination des opérateurs et prescripteurs dans la réalisation de bilans quantitatifs sur les mises à disposition et dans la communication de bilans qualitatifs sur l'accompagnement des publics.
 4. Suivi des réalisations : communication de bilans qualitatifs sur l'accompagnement des publics.
- **La cellule de recrutement BTP** : instance de coordination opérationnelle concernant le secteur du bâtiment. Pour assurer la mise en œuvre de la démarche de promotion de l'emploi dans les marchés publics, à l'initiative de la CARENE et en lien avec les partenaires du Service Public de l'Emploi, il est mis en place depuis septembre 2008, une instance de coordination opérationnelle, la « cellule recrutement BTP ». Cette cellule regroupe l'ensemble des partenaires de l'emploi, de l'insertion et de la formation.

Ses objectifs :

- ▶ Accompagner les entreprises du secteur BTP, et en particulier celles titulaires des marchés de rénovation urbaine, dans leurs démarches de recrutement :
 - dans le cadre des objectifs relatifs aux articles 14, 30, 53 – Clauses d'insertion, ainsi que les dispositions applicables hors marchés publics,
 - dans le cadre de la réponse à leurs besoins généraux, hors clauses d'insertion.
- ▶ Assurer l'interface et la coordination de l'ensemble des acteurs de l'emploi, partenaires (les maîtres d'ouvrages, les collectivités territoriales et établissements publics, les partenaires de l'emploi, les structures d'insertion par l'activité économique, les organisations professionnelles du B.T.P.).

Son pilotage opérationnel est assuré par le PLIE et par le Pôle Emploi au titre de sa mission générale d'accompagnement au recrutement.

5.5 Le suivi de l'application du dispositif

Il s'agit d'une évaluation quantitative et qualitative, réalisée contradictoirement par le maître d'ouvrage et la cellule de suivi en lien avec l'entreprise.

Conformément à la charte nationale d'insertion, il est indiqué comme suit : « Le respect des objectifs constitue l'un des éléments qui conditionnent l'appui financier de l'Agence aux projets. A ce titre, le porteur de projet transmet au moins une fois par semestre au Délégué Territorial de l'Agence les indicateurs suivants :

- ▶ Nombre d'heures travaillées par type de marché / prestation / opération.
- ▶ Types de structures d'insertion bénéficiaires de l'article 30 du Code des Marchés Publics.
- ▶ Typologie des populations bénéficiaires : sexe, âge, durée de chômage, ...
- ▶ Situation des populations bénéficiaires à 6 et 12 mois après la fin du marché.
- ▶ Embauches directes ou indirectes effectuées pour la gestion urbaine de proximité et la gestion des équipements du quartier.
- ▶ Types de contrats utilisés lors de l'embauche (apprentissage, contrats aidés, ...). »

6 - Dispositifs d'informations et de mobilisation des habitants

Le PLIE de part sa mission assure la mise en place du dispositif d'information aux habitants.

6.1 Informations des publics cibles

Dans ce cadre, il est envisagé de mettre en place différents canaux d'information permettant d'informer et de répondre aux questionnements des habitants. Les outils, déjà en place sur les sites seront utilisés : maisons de quartiers, réunions publiques, conseil de quartier ..., en collaboration avec les partenaires présents sur les quartiers.

6.2 Mobilisation des publics

L'information aux prescripteurs (réfèrent Mission Locale - chantiers d'insertions - Unités Emploi du Conseil Gébéral ...) constitue un axe essentiel pour la mobilisation et l'entrée dans le dispositif des publics cibles. Différentes rencontres d'information et de sensibilisation seront organisées par le PLIE à échéances régulières, un support écrit type « flyer » sera élaboré et remis à l'issue de ces rencontres.

Fait à Saint-Nazaire en 17 exemplaires originaux, le

26 NOV. 2009

La Communauté d'Agglomération de la Région Nazairienne et de l'Estuaire (CARENE),
représentée par son Président,
Monsieur Joël BATTEUX

La Ville de Saint-Nazaire,
représentée par le 1er Adjoint au Maire,
Madame Lydie MAHE

Le PLIE de la région nazairienne,
représenté par son Président,
Monsieur Christophe COTTA

Silène, OPH de la ville de Saint-Nazaire,
représenté par son Président,
Monsieur David SAMZUN

Espace Domicile,
représenté par son Président,
Monsieur Michel ROLLAND

La SELA,
représentée par son Président,
Monsieur Jean-Michel BOURGE

La Fédération Française du Bâtiment,
représentée par son Président,
Monsieur Louis RICHARD

La Fédération Départementale des Travaux Publics,
représentée par son Président,
Monsieur Laurent ETHEIMER

L'Etat, représenté par le Sous-Préfet chargé de mission
pour la Politique de la Ville,
Secrétaire Général Adjoint de la Préfecture,
Délégué territorial adjoint de l'ANRU,
Monsieur Frédéric JORAM

La Ville de Trignac,
représentée par son Maire,
Madame Sabine MAHÉ

Le Conseil Général de Loire Atlantique,
représenté par son Président,
Monsieur Patrick MARESCHAL

Harmonie Habitat,
représenté par son Directeur Général,
Monsieur Dominique MAJOU

Logi Ouest,
représenté par son Directeur Général,
Monsieur Bertrand DUBOIS

La SONADEV,
représentée par son Président,
Monsieur Eric PROVOST

Le Pôle Emploi,
représenté par le directeur territorial délégué
Monsieur Alain BROUILLET

La CAPEB,
représentée par son Vice-Président,
Monsieur Pierre BRIODEAU

Le Centre Hospitalier de Saint-Nazaire,
représenté par son Directeur,
Monsieur Patrick COLOMBEL