

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Conseillers en exercice : 65
Reçu en Préfecture le : 08/11/2023
ID Télétransmission : 033-213300635-20231107-132754-DE-1-1

**Séance du mardi 7 novembre
2023
D-2023/293**

Date de mise en ligne : 09/11/2023

certifié exact,

Aujourd'hui 7 novembre 2023, à 14h11,

le Conseil Municipal de la Ville de Bordeaux s'est réuni à Bordeaux, sous la présidence de

Monsieur Pierre HURMIC - Maire

Suspension de séance de 18H29 à 18H43

Etaient Présents :

Monsieur Pierre HURMIC, Madame Claudine BICHET, Madame Camille CHOPLIN, Monsieur Didier JEANJEAN, Madame Delphine JAMET, Monsieur Mathieu HAZOUARD, Madame Harmonie LECERF MEUNIER, Madame Sylvie SCHMITT, Monsieur Dimitri BOUTLEUX, Madame Nadia SAADI, Monsieur Bernard G BLANC, Madame Céline PAPIN, Monsieur Olivier CAZAUX, Madame Pascale BOUSQUET-PITT, Monsieur Olivier ESCOTS, Madame Fannie LE BOULANGER, Monsieur Vincent MAURIN, Madame Sylvie JUSTOME, Monsieur Dominique BOUISSON, Madame Sandrine JACOTOT, Monsieur Laurent GUILLEMIN, Madame Françoise FREMY, Madame Tiphaine ARDOUIN, Monsieur Baptiste MAURIN, Madame Marie-Claude NOEL, Monsieur Didier CUGY, Madame Véronique GARCIA, Monsieur Patrick PAPADATO, Madame Pascale ROUX, Madame Brigitte BLOCH, Madame Isabelle ACCOCEBERRY, Madame Isabelle FAURE, Monsieur Francis FEYTOUT, Madame Eve DEMANGE, Monsieur Maxime GHESQUIERE, Monsieur Matthieu MANGIN, Monsieur Guillaume MARI, Madame Marie-Julie POULAT, Monsieur Jean-Baptiste THONY, Monsieur Radouane-Cyrille JABER, Madame Charlee DA TOS, Monsieur Marc ETCHEVERRY, Madame Léa ANDRE, Madame Béatrice SABOURET, Monsieur Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM, Monsieur Nicolas FLORIAN, Madame Alexandra SIARRI, Madame Anne FAHMY, Madame Géraldine AMOUROUX, Monsieur Marik FETOUH, Monsieur Aziz SKALLI, Monsieur Thomas CAZENAVE, Madame Catherine FABRE, Monsieur Guillaume CHABAN-DELMAS, Monsieur Philippe POUTOU, Madame Myriam ECKERT,

Monsieur Thomas CAZENAVE présent jusqu'à 17h44

Monsieur Patrick PAPADATO présent jusqu'à 18h58

Excusés :

Monsieur Stéphane PFEIFFER, Monsieur Amine SMIHI, Madame Servane CRUSSIÈRE, Monsieur Stéphane GOMOT, Madame Nathalie DELATTRE, Monsieur Fabien ROBERT, Monsieur Nicolas PEREIRA, Madame Evelyne CERVANTES-DESCUBES, Monsieur Bernard-Louis BLANC,

**Expérimentation Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée
Bordeaux Grand-Parc. Subventions d'associations.
Autorisation.Décision.Signature**

Monsieur Bernard G BLANC, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Depuis deux ans, la Ville de Bordeaux et ses partenaires sont engagés et mobilisés dans la mise en œuvre de l'expérimentation « Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée » (TZCLD) sur le quartier du Grand-Parc. Cette mobilisation vise la candidature de la Ville de Bordeaux à l'habilitation TZCLD de son territoire du Grand-Parc, ceci dans le cadre de l'application de la 2eme Loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et au développement de l'expérimentation Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée à 50 nouveaux territoires nationaux.

Dans ce contexte, la Ville de Bordeaux a récemment soutenu la création de deux associations supports de la mise en œuvre de l'expérimentation :

- L'Association du Comité Local pour l'Emploi, nommée « CLE Grand-Parc Solidaire » » dont l'objet est la gouvernance et l'animation partenariale et locale du droit à l'emploi sur le bassin de vie du Grand-Parc (*statuts et charte d'engagement annexés*).
- L'Association du Groupement d'Employeurs, nommée « GE Grand-Parc Solidaire » dont l'objet est de mettre à disposition de ses membres un ou plusieurs salariés au Groupement par un contrat de travail, dans les conditions prévues par les dispositions de la loi du 25 juillet 1985. L'association œuvre sur le bassin de vie du Grand-Parc et aura vocation à devenir une Entreprise à But d'Emploi (EBE) et à créer des emplois supplémentaires utiles au territoire, ceci après conventionnement du Grand-Parc. Après cette habilitation, l'association sera conventionnée par le fonds d'Expérimentation Territoriale Chômeur de Longue Durée (ETCLD) pour exercer cet objet. (*Statuts annexés*)

La Ville de Bordeaux, en tant que porteur du projet soutient l'expérimentation aux côtés de ces partenaires : l'Etat, le fonds d'expérimentation ETCLD (Contribution au Développement de l'Emploi, dotation d'amorçage...), le Département de la Gironde, la Région Nouvelle Aquitaine et Bordeaux Métropole.

A ce titre, la ville souhaite contribuer à poursuivre l'amorçage et le soutien au développement du projet par l'octroi de subventions à ces deux associations supports et essentielles à l'opérationnalité du projet.

Cette délibération porte donc les arbitrages de cette programmation financière qui vise le soutien et la poursuite de la structuration de cette expérimentation.

C'est pourquoi, je vous propose, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir autoriser Monsieur le Maire à attribuer aux associations citées les sommes mentionnées ci-dessous pour un montant global de 100 000 euros :

- L'Association du *Comité Local pour l'Emploi Grand-Parc Solidaire* : 70 000 euros
- L'Association du *Groupement d'Employeurs et de la future Entreprise à But d'Emploi Grand-Parc Solidaire* : 30 000 euros

- A faire procéder au versement de ces sommes au crédit de ces organismes, sur le budget 2023, chapitre 65 – article 65748 – fonction 61
- A signer tout document lié à la présente délibération.

ADOpte A L'UNANIMITE DES VOTANTS

Non participation au vote de Messieurs Pierre HURMIC, et Stéphane PFEIFFER

ABSTENTION DU GROUPE BORDEAUX EN LUTTES
ABSTENTION DE Madame Myriam ECKERT

Fait et Délibéré à Bordeaux, le 7 novembre 2023

P/EXPEDITION CONFORME,

Monsieur Bernard G BLANC

STATUTS Association

COMITE LOCAL POUR L'EMPLOI Grand Parc Solidaire

ARTICLE PREMIER – DENOMINATION

Il est fondé entre les adhérents aux présents statuts une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ayant pour titre : Grand Parc Solidaire. Le nom définitif de l'association a fait l'objet d'un groupe de travail avec des personnes privées durablement d'emploi et des habitants du quartier.

ARTICLE 2 - OBJET

Cette association a pour objectif d'animer et d'encadrer la démarche d'expérimentation « Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée » sur le bassin de vie du Grand Parc à Bordeaux. Elle occupera le rôle de « comité local pour l'emploi » tel que prévu dans le cadre de ladite expérimentation.

Ses principales missions sont :

1. L'information du territoire concerné par l'expérimentation
2. L'animation en continu du consensus local pour la suppression de la privation d'emploi
3. La rencontre des personnes concernées
4. Le recensement des travaux utiles et la régulation de la complémentarité de l'emploi
5. La contribution à l'évaluation de l'expérimentation sur le territoire

L'association se dote d'une Charte d'engagement qui traduira l'implication de chacun de ses membres. Cette Charte s'inscrit pleinement dans les principes de la Charte partenariale de fonctionnement et Locale du droit à l'emploi défini par l'ETCLD.

Il s'agit d'une version qui pourra faire l'objet de modifications et s'adapter en fonction de l'évolution du contexte local. Ces modifications seront soumises à validation de l'Assemblée Générale.

ARTICLE 3 - SIÈGE SOCIAL

Le siège social est fixé à la Mairie de Quartier Chartrons-Grand Parc-Jardin Public, Place de l'Europe 33300 Bordeaux.

Il pourra être transféré par simple décision du bureau.

ARTICLE 4 - RESSOURCES

Les ressources de l'association se composent :

- 1) des subventions publiques ou privées,
- 2) des produits engendrés par les activités de l'association et par la mise à disposition des équipements gérés par l'association,
- 3) des éventuelles cotisations versées par ses membres,
- 4) et généralement, de toute autre ressource non interdite par la loi.

ARTICLE 5 – MOYENS

L'association Grand Parc Solidaire se donnera tous les moyens (humains, financiers et matériels) qui lui paraîtront utiles à la réalisation de son objet.

L'équipe opérationnelle est issue des membres de l'association du CLE (elle a la charge de l'animation des commissions thématiques du CLE cf article 14 et cf missions précisées dans la Charte Locale du Droit à l'Emploi de l'ETCLD), ou de prestataires retenus par l'association. L'association peut recruter des salariés en propre.

ARTICLE 6 – LES MEMBRES

L'association se compose de personnes physiques et de personnes morales, qui contribuent aux objectifs de l'association en lui faisant bénéficier de leurs compétences et/ou ressources.

Chaque personne morale désigne la personne qui la représentera dans l'association et a la possibilité de désigner un représentant suppléant qui remplacera, avec les mêmes droits, le titulaire en cas d'absence.

L'association est obligatoirement composée d'au moins un membre issu des catégories suivantes dès lors que les conditions le permettront : représentants des collectivités territoriales (Région, Département, Métropole, Ville), du Préfet de département ou de son représentant, de Pôle emploi, de la direction et des salariés des Entreprises à But d'Emploi conventionnées par l'association gestionnaire du fonds d'expérimentation (ETCLD), d'acteurs économiques locaux, de PPDE, de l'association gestionnaire du fonds d'expérimentation.

ARTICLE 7 - ADMISSION

Sont membres de droit du CLE et donc de la présente association :

- La ville de Bordeaux, Bordeaux Métropole, le Conseil Départemental, et le Conseil Régional.
- La préfecture du département
- Pôle emploi
- Les directeurs / directrices des EBE
- L'association gestionnaire du fonds d'expérimentation une fois le territoire habilité

Pour devenir membre de l'association, la signature de la Charte d'engagement vaut adhésion à l'association hormis pour les membres de droit.

L'assemblée générale se donne le droit de prévoir une cotisation et d'en fixer le montant.

En outre chaque candidature est étudiée par le bureau qui la soumettra avec avis motivé pour validation au comité local pour l'emploi dans son format plénier.

Les membres de l'association s'engagent à participer de manière régulière à au moins une des commissions obligatoires de l'association. Dans les commissions, l'adhérent pourra être représenté par la personne de son choix en fonction de la thématique.

ARTICLE 8- RADIATIONS

La qualité de membre se perd par :

- a) La démission ;
- b) Le décès ;
- c) La radiation prononcée par l'assemblée générale aux deux tiers des membres présents pour motif grave, l'intéressé ayant été invité par lettre recommandée à fournir des explications devant le bureau.

LA GOUVERNANCE

ARTICLE 9 - ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE

L'assemblée générale ordinaire tient lieu de comité local pour l'emploi.

L'assemblée générale ordinaire comprend tous les membres de l'association à quelque titre qu'ils soient. L'assemblée générale se réunit au moins quatre fois par an sur convocation de la Présidence. Elle se réunit, en outre, chaque fois qu'elle est convoquée soit à l'initiative de la Présidence soit à la demande de la moitié de ses membres.

L'ordre du jour est indiqué sur les convocations.

La Présidence, assistée des membres du comité, préside l'Assemblée, ou en son absence tout autre membre du bureau,

Lors d'au moins une AG par an, le bureau présente le rapport moral et financier de l'association. Le trésorier rend compte de sa gestion et soumet le bilan à l'approbation de l'Assemblée.

L'Assemblée générale fixe le montant des éventuelles cotisations annuelles.

Ne peuvent être abordés que les points inscrits à l'ordre du jour. Il est cependant possible de demander l'ajout de points supplémentaires par écrit et au moins 7 jours avant la date de l'assemblée générale.

Aucun membre ne pourra avoir plus de deux procurations.

Les décisions se prennent autant que possibles au consensus. Lorsque le consensus ne se forme pas, un groupe de travail sur le sujet concerné peut alors émerger pour proposer une solution permettant d'arriver au consensus lors de l'assemblée générale suivante. En dernier recours, ou lorsqu'une décision doit impérativement être prise à lors d'une assemblée générale du CLE et ne peut être reportée, il sera fait appel à un vote sur le principe 1 personne = 1 voix. Les décisions sont alors prises à la majorité des membres présents ou représentés, conformément au décret régissant l'expérimentation. Les décisions des assemblées générales s'imposent à tous les membres, y compris absents ou représentés.

Le comité local pour l'emploi peut solliciter les compétences et expertises de partenaires non-membres de l'association (structures d'accompagnement, financeurs, etc.) qui peuvent assister sur invitation à l'assemblée générale, sans pouvoir décisionnel.

ARTICLE 10 - ASSEMBLEE GENERALE EXTRAORDINAIRE

Si besoin est, ou sur la demande de la moitié plus un des membres inscrits, la présidence peut convoquer une assemblée générale extraordinaire, suivant les modalités prévues aux présents statuts et uniquement pour modification des statuts ou la dissolution ou pour des actes portant sur des immeubles.

Les modalités de convocation sont les mêmes que pour l'assemblée générale ordinaire.

Les délibérations sont prises à la majorité des membres présents.

Les décisions de l'Assemblée sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. L'Assemblée Générale peut valablement délibérer si le tiers au moins de ses membres sont présents ou représentés. Si le quorum n'est pas atteint, l'Assemblée Générale extraordinaire est de nouveau convoquée le jour-même et sur place. Elle peut alors délibérer quel que soit le nombre de présents ou représentés. Dans ce cas les décisions de l'Assemblée sont prises, sans quorum, à la majorité des membres présents ou représentés.

ARTICLE 11 - BUREAU

L'association est dirigée par un bureau de 9 membres maximum, élus pour 2 années par l'assemblée générale à l'exception de la présidence qui est assurée par le Maire de Bordeaux ou son/sa représentant-e et un.e autre co-président-e. La co-présidence peut être assurée par un des membres du bureau ou par une personnalité qualifiée reconnue pour son action sur le territoire, dans l'emploi, ou dans le champ socio-économique.

Les membres sont rééligibles.

En cas de vacances de postes, le bureau pourvoit provisoirement au remplacement de ses membres. Il est procédé à leur remplacement définitif par la plus proche assemblée générale. Les pouvoirs des membres ainsi élus prennent fin à l'expiration du mandat des membres remplacés.

Le bureau se réunit au moins une fois avant chaque assemblée générale, sur convocation de la présidence, ou à la demande de la moitié de ses membres, puis tant que nécessaire.

Les décisions sont prises au consensus ou, à défaut, à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

Tout membre du bureau qui, sans excuse, n'aura pas assisté à trois réunions consécutives sera considéré comme démissionnaire.

Des partenaires non-membres de l'association (structure d'accompagnement, financeur, etc.) peuvent assister sur invitation au bureau, sans pouvoir décisionnel.

ARTICLE 12 – LA COMPOSITION DU BUREAU

Le bureau est composé à minima de :

- Un-e président-e ;
- Un.e co-président.e
- Un-e secrétaire ;
- Un-e trésorier-e.

Au sein du bureau, la parité sera recherchée.

En sus, un.e représentant.e de chaque EBE est invité.e aux réunions de bureau.

ARTICLE 13 – LES COMMISSIONS

Il existe dans l'association deux catégories de commissions : obligatoires, et ad hoc.

Les commissions obligatoires sont :

- Identification, accueil et travail avec les personnes concernées
- Accompagnement et suivi des parcours des personnes rencontrées (gestion de la file d'attente)
- Identification de nouvelles opportunités qui permettra la création d'emplois à caractère complémentaires / supplémentaires. Veille au respect de ce caractère en émettant des avis motivés à l'ensemble du CLE.
- Mise en œuvre d'une politique d'évaluation de l'action du CLE et des EBE
- Commission relative à la gestion des ressources humaines au sein des EBE (Accueil, intégration et formation des PPDE recrutés)
- Une commission du consensus, réunie uniquement à la demande du CLE, lorsque le consensus peine à se dégager ou lorsqu'un problème manifeste apparaît au sein du CLE ou d'une EBE. C'est une instance de régulation.

Chaque commission désigne en son sein un.e référent.e, ou deux co-référent.es, qui aura/auront notamment en charge la structuration des commissions (outils, méthodes d'animation) qui garantiront l'expression et la participation de chacun.

ARTICLE 14 – INDEMNITÉS

Toutes les fonctions, y compris celles des membres du bureau, sont gratuites et bénévoles. Toutefois, ils peuvent obtenir le remboursement des dépenses engagées en raison de leurs fonctions, sur justification et présentation de justificatifs des sommes engagées. Ces remboursements doivent faire l'objet d'une décision du bureau et d'une information générale lors de l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle.

ARTICLE 15 - REGLEMENT INTERIEUR

Un règlement intérieur peut être établi par le bureau, qui le fait alors approuver par l'assemblée générale.

Ce règlement éventuel est destiné à fixer les divers points non prévus par les présents statuts, notamment ceux qui ont trait à l'administration interne de l'association.

ARTICLE 16 - DISSOLUTION

En cas de dissolution prononcée selon les modalités prévues à l'article 12, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés, et l'actif net, s'il y a lieu, est dévolu à un organisme ayant un but non lucratif conformément aux décisions de l'assemblée générale extraordinaire qui statue sur la dissolution. L'actif net ne peut être dévolu à un membre de l'association, même partiellement, sauf reprise d'un apport.

Article 17 - LIBÉRALITÉS

Le rapport et les comptes annuels sont adressés chaque année au Préfet du département.

L'association s'engage à présenter ses registres et pièces de comptabilité sur toute réquisition des autorités administratives en ce qui concerne l'emploi des libéralités qu'elle serait autorisée à recevoir, à laisser visiter ses établissements par les représentants de ces autorités compétentes et à leur rendre compte du fonctionnement desdits établissements.

Article 18 - RESPONSABILITE DES MEMBRES

Aucun membre ne peut être tenu personnellement responsable des engagements contractés par l'association. Seul le patrimoine de l'association répond aux engagements auxquels elle aura souscrit.

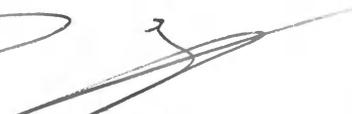
Article 19 - DUREE

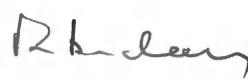
La durée de l'association est illimitée.

« Fait à Bordeaux, le 20 septembre 2022 »

Les membres du CLE


F. Semery
DJSV


Julien
GORET
GARAGE
MODERNE


Irédet
caisse sociale
de développement
local

G. PRUDHON
FASNA


Sole Cpt.:

P/O Nicolas MOREAU



ADIB

Thomas TIGNON



Médiane Multiple
Villes de Bordeaux
(Direction de l'Urbanisme et de l'Équipement)

Ensemble
CONCERNANT



PPDE

Dyanita Roblin



PPDE

Beck Najima



PPDE

ROBSON Tiana



PPDE

GABORY ARNAUD



W&JOB

BERGHTAN Ingrid



PPDE

CRASOLLEO Paul



PPDE

BOUGRASSA ALAIN



LOCAL'ATTITUDE

LOUBRADOV OLIVIER



le groupe

DONENS Fabrice

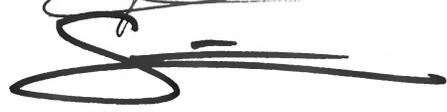


Arter-Culturelle

FONTAINE Louise



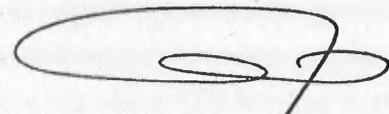
GIES Donny



Pole Ego.

P/O Nicolas Moreau 

ADIB

Thomas Tigran 

Madrava Mehdi
Villes de Bordeaux
(Direction des villes de Bordeaux)

Ennemond
CUNCIENNAISE 

PPDE

Dyanita Roblin

PPDE

Bede Najima 

PPDE

ROBSON Tiana 

PPDE

GABORY ARNAUD 

W&JOB

BERGHEVAN Ingrid 

PPDE

CRASOLLEO Ron 

PPDE

BOUGRASSA ALAIN 

LOCAL'ATTITUDE

LOUBRADOV OLIVIER 

le groupe

DONENS Fabrice 

Aquitains

GORCE Jean-Luc 



Charte locale du droit à l'emploi

Le Grand Parc – Bordeaux

Préambule

La présente charte a pour objet de rappeler les principes de l'ETCLD tels que promus par le législateur et l'association nationale TZCLD, ainsi que les missions et objectif du comité local pour l'emploi, de l'équipe opérationnelle et des entreprises à but d'emploi ainsi que les relations entre eux.

La signature de cette charte est un préalable à l'adhésion au comité local pour l'emploi.

Les principes de l'expérimentation.

L'association nationale territoire zéro chômeur longue durée nous rappelle que l'expérimentation est organisée autour de 3 hypothèses et de 6 principes fondamentaux.

L'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée s'inscrit dans un pays où les choix d'organisation économique permettent à une majeure partie de la population d'obtenir un emploi et de vivre dignement. Dans le même temps, on constate que plusieurs millions de personnes sont privées d'emploi ou contraintes d'accepter des emplois précaires dans des conditions qui ne permettent pas une existence digne.

Cette expérimentation se fonde sur trois hypothèses qui permettent de penser qu'il est humainement et économiquement tout à fait possible de supprimer le chômage de longue durée à l'échelle des territoires.

- | | | |
|--|------------------|------------------------------|
| → Personne | n'est | inemployable |
| Lorsque l'emploi est adapté aux capacités et aux compétences des personnes. | | |
| → Ce | n'est pas | le travail qui manque |
| Un grand nombre de travaux utiles, d'une grande diversité, restent à réaliser. | | |
| → Ce | n'est pas | l'argent qui manque |
| La privation d'emploi coûte plus cher que la production d'emploi supplémentaire. | | |

C'est en partant de ce principe que le projet Territoires zéro chômeur de longue durée a été imaginé et élaboré.

Il s'appuie sur la combinaison de six principes fondamentaux :

→ **L'exhaustivité territoriale**

Un emploi doit pouvoir être proposé à toutes les personnes privées durablement d'emploi volontaires du territoire, qu'elles soient inscrites ou non sur la liste établie par Pôle emploi. Elles doivent être privées d'emploi depuis plus d'un an et domiciliées depuis au moins six mois dans l'un des territoires participant à l'expérimentation.

→ **L'embauche non sélective**

L'emploi est produit en fonction des savoir-faire, des envies, des possibilités des personnes et de leur date de candidature.

→ **La qualité de l'emploi**

L'objectif est double. Apporter d'emblée une sécurité à ceux et celles qui subissent le plus durement la pénurie d'emploi avec le recours au CDI. Permettre à chacun et chacune d'être acteur et actrice de l'animation de l'entreprise à but d'emploi (EBE).

→ **L'emploi à temps choisi**

Les personnes embauchées choisissent leur temps de travail.

→ **L'emploi-formation**

L'emploi proposé aux personnes doit leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Le caractère formateur de cet emploi doit donc toujours être garanti : montée en compétences sur un poste de travail donné, mobilité professionnelle au sein de l'entreprise, formation continue...

→ **La création nette d'emplois**

Les EBE doivent s'attacher à proposer des emplois supplémentaires sur le territoire en articulation avec le tissu économique local.

Les partenaires qui ont travaillé à la mise en œuvre de cette expérimentation sur le territoire du quartier du Grand Parc à Bordeaux ont également souhaité impliquer au maximum les habitantes et habitants du quartier, au-delà des personnes privées durablement d'emploi. L'objectif étant ainsi de renforcer la dimension territoriale du projet, mais aussi de voir dans que les aspirations et envie des PPDE pouvaient aussi contribuer à répondre aux besoins de celles et ceux qui vivent au quotidien dans le quartier.

Le fonctionnement de l'expérimentation à l'échelle du Grand Parc.

Le Comité Local pour l'Emploi

Le comité local pour l'emploi se réunit au moins quatre fois par an.

Le comité local est chargé de piloter l'expérimentation dans le territoire habilité, d'en suivre le déploiement et de collecter toutes les données nécessaires à l'association gestionnaire du fonds pour assurer le suivi et établir le bilan de l'expérimentation.

A ce titre, il est chargé de :

- 1° Coordonner l'action des acteurs locaux participant à l'expérimentation ;
- 2° Etablir un état de la situation socio-économique du territoire en termes de privation d'emploi et d'activités économiques existantes ;
- 3° Informer et accueillir l'ensemble des personnes privées durablement d'emploi volontaires ;
- 4° Déterminer la liste des personnes privées durablement d'emploi mentionnées à l'article 9 de la loi du 14 décembre 2020 susvisée volontaires pour participer à l'expérimentation, identifier leurs compétences ainsi que leur projet professionnel ;
- 5° Organiser, avec Pôle emploi et les acteurs du territoire, les modalités d'accompagnement des personnes privées durablement d'emploi participant à l'expérimentation et identifier leurs besoins de formation ;
- 6° Recenser les activités répondant à des besoins non satisfaits, adaptées aux compétences des personnes privées durablement d'emploi participant à l'expérimentation, non concurrentes des

activités économiques existantes et ne se substituant pas aux emplois privés ou publics déjà présents sur le territoire ;

7° Elaborer le programme d'actions tel que prévu dans la loi

8° Proposer à l'association gestionnaire du fonds le conventionnement des entreprises participant à l'expérimentation ;

9° Assurer le suivi de la mise en œuvre de l'expérimentation et de ses résultats.

Le Comité Local pour l'Emploi est responsable de l'expérimentation sur le territoire et anime donc le consensus localement. Il est l'instance de définition et de validation des orientations stratégiques et politiques de l'expérimentation sur le territoire.

A ce titre, il a à sa charge

→ **La mobilisation des partenaires et la fabrique du consensus**

Il définit les orientations générales en termes de communication

Il réunit les acteurs clés des politiques de l'emploi. Il s'assure que les orientations de l'EBE s'inscrivent dans les dynamiques locales et ne viennent pas en contradictions avec celles-ci.

Il établit et discute des grandes orientations de l'expérimentation dans une logique de consensus

→ **La stratégie partenariale et pilotage territorial**

Il définit les orientations générales sur le diagnostic et l'identification des besoins du territoire en termes d'activités nouvelles et donc d'emplois.

Il reste en veille pour identifier de nouvelles opportunités qui viendront permettre la création d'emplois supplémentaires / complémentaires.

En tant que réseau des acteurs du territoire identifié, et en veillant à l'arrivée de nouveaux acteurs potentiellement intéressés et à inclure, il veille au bon fonctionnement de ce collectif, au respect mutuel ainsi qu'à la mise en œuvre de coopération. Une charte est signée par tous les membres du CLE et vaut engagement dans celui-ci. Il contribue à la mise en œuvre de nouvelles solutions dans l'identification des publics ou dans les accompagnements à apporter.

Il contribue à l'identification de nouvelles opportunités et apporte son expertise, ses compétences et ses connaissances dans l'émergence de nouvelles EBE.

→ **La mobilisation des personnes privées durablement d'emploi**

Il discute des orientations générales en termes de communication et d'information des personnes concernées

Il prévoit en son sein, dans la commission prévue à cet effet, les processus d'accueil des personnes concernées en s'appuyant notamment sur ses membres

Il prévoit en son sein, dans la commission prévue à cet effet, les processus de travail avec les personnes rencontrées, en s'appuyant notamment sur ses membres

Tous les ans, le CLE mettra à jour son diagnostic partagé du territoire identifié et des personnes concernées afin d'identifier de nouvelles opportunités de développement visant à atteindre l'exhaustivité mais aussi afin d'identifier les freins à la réussite de l'expérimentation

→ **L'identification des activités et des premières unités d'EBE**

Il discute et valide les travaux utiles à déployer lors de la première année suivant l'habilitation. Il veille à ce que les travaux utiles retenus correspondent aux profils des PPDE identifiés dans l'axe « mobilisation des PPDE ». Il veille à la non-concurrence des activités retenues.

Lorsque des opportunités sont identifiées pour la création d'une nouvelle EBE, une commission ad hoc est créée afin de travailler à la mise en œuvre de cette EBE que ce soit via le recours à une entreprise de l'ESS préexistante, ou par la création d'une entreprise de l'ESS le cas échéant.

→ L'identification des risques et des garanties

Il se projette sur les activités qui pourront être mises en œuvre à moyen-terme

Il définit collectivement et précise les risques pouvant freiner l'expérimentation.

Il propose des stratégies pour limiter l'impact de ces risques et proposer des solutions.

En outre, et au-delà du cahier des charges ministériels indiquant les rôles du Comité Local pour l'Emploi, le CLE se décline en plusieurs commissions pour une meilleure opérationnalité et une meilleure efficacité :

- Identification, accueil et travail avec les personnes concernées
- Accompagnement et suivi des parcours des personnes rencontrées (gestion de la file d'attente)
- Identification de nouvelles opportunités qui permettra la création d'emplois à caractère complémentaires / supplémentaires. Veille au respect de ce caractère en émettant des avis motivés à l'ensemble du CLE.
- Mise en œuvre d'une politique d'évaluation de l'action du CLE et des EBE
- Commission relative à la gestion des ressources humaines au sein des EBE (Accueil, intégration et formation des PPDE recrutés)
- Une commission du consensus, réunie uniquement à la demande du CLE, lorsque le consensus peine à se dégager ou lorsqu'un problème manifeste apparaît au sein du CLE ou d'une EBE. C'est une instance de régulation.

Chaque commission désigne en son sein un.e référent.e, ou deux co-référent.es, qui aura/auront notamment en charge la structuration des commissions (outils, méthodes d'animation) qui garantiront l'expression et la participation de chacun.

Chaque membre du CLE s'engage à participer aux instances du CLE et à au moins une commission.

L'équipe opérationnelle

L'équipe opérationnelle est issue de membres du CLE. Le CLE pourra à terme, si cela est nécessaire, se doter d'une équipe salariée. Son objet principal est d'assurer l'animation du CLE et le suivi du travail engagé.

Concernant,

→ La mobilisation des partenaires et la fabrique du consensus

Elle met en œuvre les orientations en termes de communication

Elle anime le réseau des acteurs de l'emploi et réalise une veille des politiques locales

→ La stratégie partenariale et pilotage territorial

Elle s'assure de la mobilisation des membres du CLE et de l'intégration d'éventuels nouveaux partenaires, ainsi que de l'accompagnement des nouveaux membres ou lors de changements de représentants

Elle anime les réunions du CLE, prépare les ordres du jour, rédige les relevés de décision et s'assure du bon déroulé des réunions et de la recherche du consensus.

Elle coordonne un groupe de travail des membres du CLE travaillant spécifiquement sur la question de l'identification des PPDE, mène des actions d'identification avec les membres du CLE, et mobilise les partenaires compétents pour proposer un accompagnement adapté aux PPDE identifiés. Elle fait aussi le lien avec l'EBE lorsque les souhaits du PPDE correspondent avec les besoins de l'EBE.

Elle anime le réseau des acteurs du territoire pour identifier en continu l'évolution des besoins et signale au CLE de nouvelles opportunités pouvant faire l'objet d'une EBE.

Elle vérifie auprès des membres du CLE le caractère supplémentaire ou complémentaire des emplois créés au regard des emplois existants.

Elle recense, par tous les moyens possibles, les données disponibles sur le territoire et les met à disposition du CLE afin qu'il puisse travailler en toute efficacité.

Elle veille au bon fonctionnement du CLE, à l'équité entre les acteurs et est vigilante au respect des principes de coopérations et de consensus.

L'équipe est constituée d'individus œuvrant directement dans l'animation du CLE, plus indirectement lors d'actions spécifiques (communication par exemple). Elle est aussi constituée des prestataires qui accompagnent l'expérimentation. Elle peut être renforcée par des stagiaires, alternant.es, ... Elle a un budget propre.

→ La mobilisation des personnes privées durablement d'emploi

Elle met en œuvre les orientations en termes de communication

Elle veille à la mise en œuvre des orientations générales du CLE et à l'animation des commissions

Elle produira chaque année un document synthétisant le diagnostic.

→ L'identification des activités et des premières unités d'EBE

L'équipe veille au bon fonctionnement de cette démarche. Elle peut aussi aller rechercher des compétences complémentaires afin de les proposer au CLE dans le but d'accompagner la création d'une nouvelle EBE (entreprise préexistante ou à créer).

Elle assure une veille pertinente sur le territoire de la ville, et en particulier celui retenu pour l'expérimentation, pour identifier des acteurs qui pourraient être pertinents sur le territoire afin de créer des emplois supp/complémentaires.

→ L'identification des risques et des garanties

Veiller à la mise en œuvre des potentielles futures activités dans le calendrier prévu initialement.

Contribuer à l'identification des risques en allant vers les membres de l'expérimentation.

Mettre en œuvre les stratégies visant à limiter les risques.

L'entreprise à but d'emploi

Les entreprises à but d'emploi embauchent les personnes privées durablement d'emploi qui lui sont présentées par le CLE, sur un poste adapté et développent les activités. Ce sont des entreprises inclusives. Dans le cadre des activités créées, les postes et les équipements de travail sont adaptés pour inclure chacun en fonction de sa situation (« nul n'est inemployable, dès lors que l'emploi s'adapte à la personne »).

Les EBE créées s'engagent à signer, à mettre en œuvre et à respecter la présente charte locale du droit à l'emploi.

L'EBE partage avec le CLE ses besoins en recrutement afin de regarder si des profils identifiés par les membres du CLE correspondent avec ce besoin.

Elle contribue à la création d'emplois à caractère supplémentaire ou complémentaire en allant démarcher elle-même de nouveaux prospects dans le cadre des activités déjà proposées au sein du Groupement. Dès lors qu'elle identifie de nouvelles opportunités sur des activités non proposées au sein du GE, elle en réfère au CLE qui veillera à la réalité de ce caractère et donnera l'autorisation ou non à l'EBE d'étendre son activité. L'EBE ne crée pas de nouvelles activités sans avoir l'aval au préalable du CLE, mais par ses contacts lors des démarches de prospection, elle peut identifier des opportunités qu'elle fait remonter au CLE pour envisager de nouvelles activités ou de nouvelles EBE.

Les EBE peuvent être à l'initiative de porteurs du projet du territoire qui auraient par eux-mêmes identifié des opportunités correspondant aux critères et objectifs de l'expérimentation. Dans ce cas, un travail partenarial très en amont est mis en œuvre entre ces porteurs et le CLE qui dans tous les cas devra valider l'opportunité.

Les EBE participent aux actions de communication du CLE. Elles peuvent aussi avoir une partie de leur communication en propre notamment afin de développer leur chiffre d'affaires et ainsi créer des emplois supplémentaires.

Les EBE participent aux commissions pour lesquelles le CLE considère qu'elles ont une plus-value à apporter.

Les EBE s'engagent à remonter chaque année au CLE leurs données, et à participer à l'évaluation de l'expérimentation et de leur action, afin aussi d'améliorer le diagnostic et la connaissance du territoire du CLE. Les EBE font remonter au CLE les difficultés rencontrées pour essayer de trouver des solutions collectives et partager l'expérience pour de potentielles futures EBE. Elles participent ainsi aux travaux du CLE sur l'identification des risques et des garanties.

Le conseil scientifique

Le Comité Local pour l'Emploi s'est doté dès le début des travaux préparant la candidature à l'expérimentation territoire zéro chômeur longue durée d'un conseil scientifique composé de chercheurs universitaires.

Son objet est d'accompagner le CLE dans la prise de recul sur ses actions, ainsi que sur les activités de l'EBE. Il aura aussi pour objet de contribuer à l'évaluation du dispositif sur le territoire.

Les membres du conseil scientifique ont accès aux réunions du CLE ainsi qu'aux EBE afin de mener leur mission à bien.

- SIGNATURES CHARTE D'ENGAGEMENT, LOCALE du
DROIT A L'EMPLOI -
- 20 septembre 2021



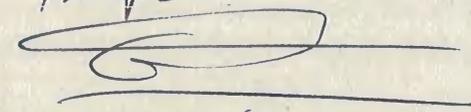
Julia GORET
GARAGE MODERNE
Aquitains

12 B-deaux

F. BORDENAZ
Droit USD

Benedicte PREVIA 

FAS NA

G. PRUDHON 

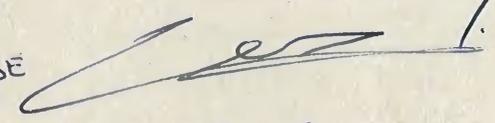
Role E-pla

Vo Nicolas VORCAU 

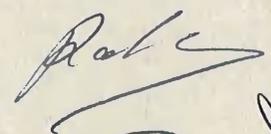
ANIB

Thomas TIGNON 

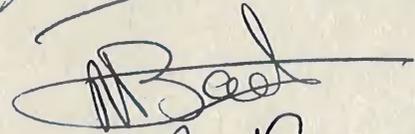
Bordeaux Métropole
Ville de Bordeaux
Droit developpement economique

Emmanuel
CUNCIANAKSE 

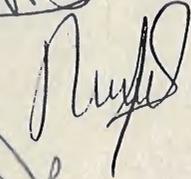
PPDE

Robelin
Djamila 

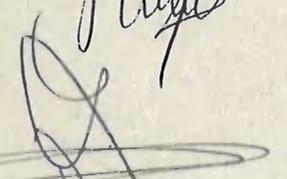
PPDE

BADA. Najima 

PPDE

ROBSON Tiana 

PPDE

GABORY Armand 

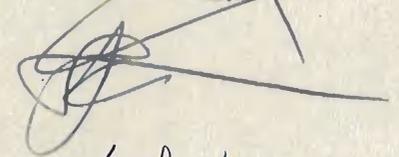
WESOB

BERGHMAN Ingrid 

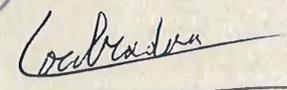
PPDE

CEBOLIBAO TOU 

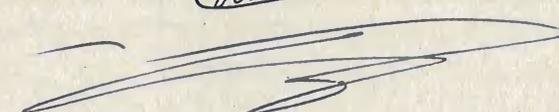
PPDE

BOU GRASSA Alexis 

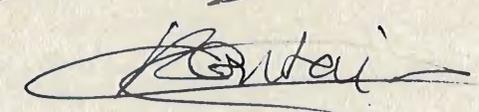
LOCAL'ATTITUDE

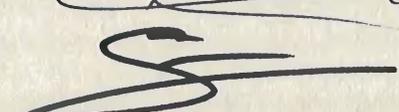
LOUBRADOU OLIVIER 

Le Juppé

DOMENS Fabrice 

L'Alter-Culhuelle

FONTAINE Laure 

GIES Dany 

STATUTS Association

COMITE LOCAL POUR L'EMPLOI Grand Parc Solidaire

ARTICLE PREMIER – DENOMINATION

Il est fondé entre les adhérents aux présents statuts une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ayant pour titre : Grand Parc Solidaire. Le nom définitif de l'association a fait l'objet d'un groupe de travail avec des personnes privées durablement d'emploi et des habitants du quartier.

ARTICLE 2 - OBJET

Cette association a pour objectif d'animer et d'encadrer la démarche d'expérimentation « Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée » sur le bassin de vie du Grand Parc à Bordeaux. Elle occupera le rôle de « comité local pour l'emploi » tel que prévu dans le cadre de ladite expérimentation.

Ses principales missions sont :

1. L'information du territoire concerné par l'expérimentation
2. L'animation en continu du consensus local pour la suppression de la privation d'emploi
3. La rencontre des personnes concernées
4. Le recensement des travaux utiles et la régulation de la complémentarité de l'emploi
5. La contribution à l'évaluation de l'expérimentation sur le territoire

L'association se dote d'une Charte d'engagement qui traduira l'implication de chacun de ses membres. Cette Charte s'inscrit pleinement dans les principes de la Charte partenariale de fonctionnement et Locale du droit à l'emploi défini par l'ETCLD.

Il s'agit d'une version qui pourra faire l'objet de modifications et s'adapter en fonction de l'évolution du contexte local. Ces modifications seront soumises à validation de l'Assemblée Générale.

ARTICLE 3 - SIÈGE SOCIAL

Le siège social est fixé à la Mairie de Quartier Chartrons-Grand Parc-Jardin Public, Place de l'Europe 33300 Bordeaux.

Il pourra être transféré par simple décision du bureau.

ARTICLE 4 - RESSOURCES

Les ressources de l'association se composent :

- 1) des subventions publiques ou privées,
- 2) des produits engendrés par les activités de l'association et par la mise à disposition des équipements gérés par l'association,
- 3) des éventuelles cotisations versées par ses membres,
- 4) et généralement, de toute autre ressource non interdite par la loi.

ARTICLE 5 – MOYENS

L'association Grand Parc Solidaire se donnera tous les moyens (humains, financiers et matériels) qui lui paraîtront utiles à la réalisation de son objet.

L'équipe opérationnelle est issue des membres de l'association du CLE (elle a la charge de l'animation des commissions thématiques du CLE cf article 14 et cf missions précisées dans la Charte Locale du Droit à l'Emploi de l'ETCLD), ou de prestataires retenus par l'association. L'association peut recruter des salariés en propre.

ARTICLE 6 – LES MEMBRES

L'association se compose de personnes physiques et de personnes morales, qui contribuent aux objectifs de l'association en lui faisant bénéficier de leurs compétences et/ou ressources.

Chaque personne morale désigne la personne qui la représentera dans l'association et a la possibilité de désigner un représentant suppléant qui remplacera, avec les mêmes droits, le titulaire en cas d'absence.

L'association est obligatoirement composée d'au moins un membre issu des catégories suivantes dès lors que les conditions le permettront : représentants des collectivités territoriales (Région, Département, Métropole, Ville), du Préfet de département ou de son représentant, de Pôle emploi, de la direction et des salariés des Entreprises à But d'Emploi conventionnées par l'association gestionnaire du fonds d'expérimentation (ETCLD), d'acteurs économiques locaux, de PPDE, de l'association gestionnaire du fonds d'expérimentation.

ARTICLE 7 - ADMISSION

Sont membres de droit du CLE et donc de la présente association :

- La ville de Bordeaux, Bordeaux Métropole, le Conseil Départemental, et le Conseil Régional.
- La préfecture du département
- Pôle emploi
- Les directeurs / directrices des EBE
- L'association gestionnaire du fonds d'expérimentation une fois le territoire habilité

Pour devenir membre de l'association, la signature de la Charte d'engagement vaut adhésion à l'association hormis pour les membres de droit.

L'assemblée générale se donne le droit de prévoir une cotisation et d'en fixer le montant.

En outre chaque candidature est étudiée par le bureau qui la soumettra avec avis motivé pour validation au comité local pour l'emploi dans son format plénier.

Les membres de l'association s'engagent à participer de manière régulière à au moins une des commissions obligatoires de l'association. Dans les commissions, l'adhérent pourra être représenté par la personne de son choix en fonction de la thématique.

ARTICLE 8- RADIATIONS

La qualité de membre se perd par :

- a) La démission ;
- b) Le décès ;
- c) La radiation prononcée par l'assemblée générale aux deux tiers des membres présents pour motif grave, l'intéressé ayant été invité par lettre recommandée à fournir des explications devant le bureau.

LA GOUVERNANCE

ARTICLE 9 - ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE

L'assemblée générale ordinaire tient lieu de comité local pour l'emploi.

L'assemblée générale ordinaire comprend tous les membres de l'association à quelque titre qu'ils soient. L'assemblée générale se réunit au moins quatre fois par an sur convocation de la Présidence. Elle se réunit, en outre, chaque fois qu'elle est convoquée soit à l'initiative de la Présidence soit à la demande de la moitié de ses membres.

L'ordre du jour est indiqué sur les convocations.

La Présidence, assistée des membres du comité, préside l'Assemblée, ou en son absence tout autre membre du bureau,

Lors d'au moins une AG par an, le bureau présente le rapport moral et financier de l'association. Le trésorier rend compte de sa gestion et soumet le bilan à l'approbation de l'Assemblée.

L'Assemblée générale fixe le montant des éventuelles cotisations annuelles.

Ne peuvent être abordés que les points inscrits à l'ordre du jour. Il est cependant possible de demander l'ajout de points supplémentaires par écrit et au moins 7 jours avant la date de l'assemblée générale.

Aucun membre ne pourra avoir plus de deux procurations.

Les décisions se prennent autant que possibles au consensus. Lorsque le consensus ne se forme pas, un groupe de travail sur le sujet concerné peut alors émerger pour proposer une solution permettant d'arriver au consensus lors de l'assemblée générale suivante. En dernier recours, ou lorsqu'une décision doit impérativement être prise à lors d'une assemblée générale du CLE et ne peut être reportée, il sera fait appel à un vote sur le principe 1 personne = 1 voix. Les décisions sont alors prises à la majorité des membres présents ou représentés, conformément au décret régissant l'expérimentation. Les décisions des assemblées générales s'imposent à tous les membres, y compris absents ou représentés.

Le comité local pour l'emploi peut solliciter les compétences et expertises de partenaires non-membres de l'association (structures d'accompagnement, financeurs, etc.) qui peuvent assister sur invitation à l'assemblée générale, sans pouvoir décisionnel.

ARTICLE 10 - ASSEMBLEE GENERALE EXTRAORDINAIRE

Si besoin est, ou sur la demande de la moitié plus un des membres inscrits, la présidence peut convoquer une assemblée générale extraordinaire, suivant les modalités prévues aux présents statuts et uniquement pour modification des statuts ou la dissolution ou pour des actes portant sur des immeubles.

Les modalités de convocation sont les mêmes que pour l'assemblée générale ordinaire.

Les délibérations sont prises à la majorité des membres présents.

Les décisions de l'Assemblée sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. L'Assemblée Générale peut valablement délibérer si le tiers au moins de ses membres sont présents ou représentés. Si le quorum n'est pas atteint, l'Assemblée Générale extraordinaire est de nouveau convoquée le jour-même et sur place. Elle peut alors délibérer quel que soit le nombre de présents ou représentés. Dans ce cas les décisions de l'Assemblée sont prises, sans quorum, à la majorité des membres présents ou représentés.

ARTICLE 11 - BUREAU

L'association est dirigée par un bureau de 9 membres maximum, élus pour 2 années par l'assemblée générale à l'exception de la présidence qui est assurée par le Maire de Bordeaux ou son/sa représentant-e et un.e autre co-président-e. La co-présidence peut être assurée par un des membres du bureau ou par une personnalité qualifiée reconnue pour son action sur le territoire, dans l'emploi, ou dans le champ socio-économique.

Les membres sont rééligibles.

En cas de vacances de postes, le bureau pourvoit provisoirement au remplacement de ses membres. Il est procédé à leur remplacement définitif par la plus proche assemblée générale. Les pouvoirs des membres ainsi élus prennent fin à l'expiration du mandat des membres remplacés.

Le bureau se réunit au moins une fois avant chaque assemblée générale, sur convocation de la présidence, ou à la demande de la moitié de ses membres, puis tant que nécessaire.

Les décisions sont prises au consensus ou, à défaut, à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

Tout membre du bureau qui, sans excuse, n'aura pas assisté à trois réunions consécutives sera considéré comme démissionnaire.

Des partenaires non-membres de l'association (structure d'accompagnement, financeur, etc.) peuvent assister sur invitation au bureau, sans pouvoir décisionnel.

ARTICLE 12 – LA COMPOSITION DU BUREAU

Le bureau est composé à minima de :

- Un-e président-e ;
- Un.e co-président.e
- Un-e secrétaire ;
- Un-e trésorier-e.

Au sein du bureau, la parité sera recherchée.

En sus, un.e représentant.e de chaque EBE est invité.e aux réunions de bureau.

ARTICLE 13 – LES COMMISSIONS

Il existe dans l'association deux catégories de commissions : obligatoires, et ad hoc.

Les commissions obligatoires sont :

- Identification, accueil et travail avec les personnes concernées
- Accompagnement et suivi des parcours des personnes rencontrées (gestion de la file d'attente)
- Identification de nouvelles opportunités qui permettra la création d'emplois à caractère complémentaires / supplémentaires. Veille au respect de ce caractère en émettant des avis motivés à l'ensemble du CLE.
- Mise en œuvre d'une politique d'évaluation de l'action du CLE et des EBE
- Commission relative à la gestion des ressources humaines au sein des EBE (Accueil, intégration et formation des PPDE recrutés)
- Une commission du consensus, réunie uniquement à la demande du CLE, lorsque le consensus peine à se dégager ou lorsqu'un problème manifeste apparaît au sein du CLE ou d'une EBE. C'est une instance de régulation.

Chaque commission désigne en son sein un.e référent.e, ou deux co-référent.es, qui aura/auront notamment en charge la structuration des commissions (outils, méthodes d'animation) qui garantiront l'expression et la participation de chacun.

ARTICLE 14 – INDEMNITÉS

Toutes les fonctions, y compris celles des membres du bureau, sont gratuites et bénévoles. Toutefois, ils peuvent obtenir le remboursement des dépenses engagées en raison de leurs fonctions, sur justification et présentation de justificatifs des sommes engagées. Ces remboursements doivent faire l'objet d'une décision du bureau et d'une information générale lors de l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle.

ARTICLE 15 - REGLEMENT INTERIEUR

Un règlement intérieur peut être établi par le bureau, qui le fait alors approuver par l'assemblée générale.

Ce règlement éventuel est destiné à fixer les divers points non prévus par les présents statuts, notamment ceux qui ont trait à l'administration interne de l'association.

ARTICLE 16 - DISSOLUTION

En cas de dissolution prononcée selon les modalités prévues à l'article 12, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés, et l'actif net, s'il y a lieu, est dévolu à un organisme ayant un but non lucratif conformément aux décisions de l'assemblée générale extraordinaire qui statue sur la dissolution. L'actif net ne peut être dévolu à un membre de l'association, même partiellement, sauf reprise d'un apport.

Article 17 - LIBÉRALITÉS

Le rapport et les comptes annuels sont adressés chaque année au Préfet du département.

L'association s'engage à présenter ses registres et pièces de comptabilité sur toute réquisition des autorités administratives en ce qui concerne l'emploi des libéralités qu'elle serait autorisée à recevoir, à laisser visiter ses établissements par les représentants de ces autorités compétentes et à leur rendre compte du fonctionnement desdits établissements.

Article 18 - RESPONSABILITE DES MEMBRES

Aucun membre ne peut être tenu personnellement responsable des engagements contractés par l'association. Seul le patrimoine de l'association répond aux engagements auxquels elle aura souscrit.

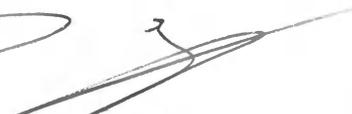
Article 19 - DUREE

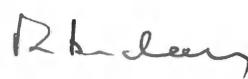
La durée de l'association est illimitée.

« Fait à Bordeaux, le 20 septembre 2022 »

Les membres du CLE


F. Semery
DJSV


Julien
GORET
GARAGE
MODERNE


Irédet
caisse sociale
de développement
local

G. PRUDHON
FASNA


Sole Cpt.:

P/O Nicolas MOREAU



ADRE

Thomas TIGNON



Médiane Multiple
Villes de Bordeaux
(Direction de l'Urbanisme et de l'Équipement)

Ensemble
CONCESSIONNAIRE



PPDE

Dyanita Roblin



PPDE

Beck Najima



PPDE

ROBSON Tiana



PPDE

GABORY ARNAUD



WeJOB

BERGHTAN Ingrid



PPDE

CRASOLLEO Paul



PPDE

BOUGRASSA ALAIN



LOCAL'ATTITUDE

LOUBRADOV OLIVIER



le groupe

DOMENS Fabrice



Arter-Culturelle

FONTAINE Louise

GIES Donny



Pole Ego.

P/O Nicolas Moreau 

ADIB

Thans Tigran 

Madrara Mehdi
Villes de Bordeaux
(Direction des villes de Bordeaux)

Ennemond
CUNCIENNAISE 

PPDE

Dyanita Roblin

PPDE

Bede Najima 

PPDE

ROBSON Tiana 

PPDE

GABORY ARNAUD 

W&JOB

BERGHEVAN Ingrid 

PPDE

CRASOLLEO Ron 

PPDE

BOUGRASSA ALAIN 

LOCAL'ATTITUDE

LOUBRADOU OLIVIER 

le groupe

DOMENS Fabrice 

Aquitains

GORCE Jean-Luc 



Charte locale du droit à l'emploi

Le Grand Parc – Bordeaux

Préambule

La présente charte a pour objet de rappeler les principes de l'ETCLD tels que promus par le législateur et l'association nationale TZCLD, ainsi que les missions et objectif du comité local pour l'emploi, de l'équipe opérationnelle et des entreprises à but d'emploi ainsi que les relations entre eux.

La signature de cette charte est un préalable à l'adhésion au comité local pour l'emploi.

Les principes de l'expérimentation.

L'association nationale territoire zéro chômeur longue durée nous rappelle que l'expérimentation est organisée autour de 3 hypothèses et de 6 principes fondamentaux.

L'expérimentation territoriale visant à résorber le chômage de longue durée s'inscrit dans un pays où les choix d'organisation économique permettent à une majeure partie de la population d'obtenir un emploi et de vivre dignement. Dans le même temps, on constate que plusieurs millions de personnes sont privées d'emploi ou contraintes d'accepter des emplois précaires dans des conditions qui ne permettent pas une existence digne.

Cette expérimentation se fonde sur trois hypothèses qui permettent de penser qu'il est humainement et économiquement tout à fait possible de supprimer le chômage de longue durée à l'échelle des territoires.

- | | | |
|--|------------------|------------------------------|
| → Personne | n'est | inemployable |
| Lorsque l'emploi est adapté aux capacités et aux compétences des personnes. | | |
| → Ce | n'est pas | le travail qui manque |
| Un grand nombre de travaux utiles, d'une grande diversité, restent à réaliser. | | |
| → Ce | n'est pas | l'argent qui manque |
| La privation d'emploi coûte plus cher que la production d'emploi supplémentaire. | | |

C'est en partant de ce principe que le projet Territoires zéro chômeur de longue durée a été imaginé et élaboré.

Il s'appuie sur la combinaison de six principes fondamentaux :

→ **L'exhaustivité territoriale**

Un emploi doit pouvoir être proposé à toutes les personnes privées durablement d'emploi volontaires du territoire, qu'elles soient inscrites ou non sur la liste établie par Pôle emploi. Elles doivent être privées d'emploi depuis plus d'un an et domiciliées depuis au moins six mois dans l'un des territoires participant à l'expérimentation.

→ **L'embauche non sélective**

L'emploi est produit en fonction des savoir-faire, des envies, des possibilités des personnes et de leur date de candidature.

→ **La qualité de l'emploi**

L'objectif est double. Apporter d'emblée une sécurité à ceux et celles qui subissent le plus durement la pénurie d'emploi avec le recours au CDI. Permettre à chacun et chacune d'être acteur et actrice de l'animation de l'entreprise à but d'emploi (EBE).

→ **L'emploi à temps choisi**

Les personnes embauchées choisissent leur temps de travail.

→ **L'emploi-formation**

L'emploi proposé aux personnes doit leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. Le caractère formateur de cet emploi doit donc toujours être garanti : montée en compétences sur un poste de travail donné, mobilité professionnelle au sein de l'entreprise, formation continue...

→ **La création nette d'emplois**

Les EBE doivent s'attacher à proposer des emplois supplémentaires sur le territoire en articulation avec le tissu économique local.

Les partenaires qui ont travaillé à la mise en œuvre de cette expérimentation sur le territoire du quartier du Grand Parc à Bordeaux ont également souhaité impliquer au maximum les habitantes et habitants du quartier, au-delà des personnes privées durablement d'emploi. L'objectif étant ainsi de renforcer la dimension territoriale du projet, mais aussi de voir dans que les aspirations et envie des PPDE pouvaient aussi contribuer à répondre aux besoins de celles et ceux qui vivent au quotidien dans le quartier.

Le fonctionnement de l'expérimentation à l'échelle du Grand Parc.

Le Comité Local pour l'Emploi

Le comité local pour l'emploi se réunit au moins quatre fois par an.

Le comité local est chargé de piloter l'expérimentation dans le territoire habilité, d'en suivre le déploiement et de collecter toutes les données nécessaires à l'association gestionnaire du fonds pour assurer le suivi et établir le bilan de l'expérimentation.

A ce titre, il est chargé de :

- 1° Coordonner l'action des acteurs locaux participant à l'expérimentation ;
- 2° Etablir un état de la situation socio-économique du territoire en termes de privation d'emploi et d'activités économiques existantes ;
- 3° Informer et accueillir l'ensemble des personnes privées durablement d'emploi volontaires ;
- 4° Déterminer la liste des personnes privées durablement d'emploi mentionnées à l'article 9 de la loi du 14 décembre 2020 susvisée volontaires pour participer à l'expérimentation, identifier leurs compétences ainsi que leur projet professionnel ;
- 5° Organiser, avec Pôle emploi et les acteurs du territoire, les modalités d'accompagnement des personnes privées durablement d'emploi participant à l'expérimentation et identifier leurs besoins de formation ;
- 6° Recenser les activités répondant à des besoins non satisfaits, adaptées aux compétences des personnes privées durablement d'emploi participant à l'expérimentation, non concurrentes des

activités économiques existantes et ne se substituant pas aux emplois privés ou publics déjà présents sur le territoire ;

7° Elaborer le programme d'actions tel que prévu dans la loi

8° Proposer à l'association gestionnaire du fonds le conventionnement des entreprises participant à l'expérimentation ;

9° Assurer le suivi de la mise en œuvre de l'expérimentation et de ses résultats.

Le Comité Local pour l'Emploi est responsable de l'expérimentation sur le territoire et anime donc le consensus localement. Il est l'instance de définition et de validation des orientations stratégiques et politiques de l'expérimentation sur le territoire.

A ce titre, il a à sa charge

→ **La mobilisation des partenaires et la fabrique du consensus**

Il définit les orientations générales en termes de communication

Il réunit les acteurs clés des politiques de l'emploi. Il s'assure que les orientations de l'EBE s'inscrivent dans les dynamiques locales et ne viennent pas en contradictions avec celles-ci.

Il établit et discute des grandes orientations de l'expérimentation dans une logique de consensus

→ **La stratégie partenariale et pilotage territorial**

Il définit les orientations générales sur le diagnostic et l'identification des besoins du territoire en termes d'activités nouvelles et donc d'emplois.

Il reste en veille pour identifier de nouvelles opportunités qui viendront permettre la création d'emplois supplémentaires / complémentaires.

En tant que réseau des acteurs du territoire identifié, et en veillant à l'arrivée de nouveaux acteurs potentiellement intéressés et à inclure, il veille au bon fonctionnement de ce collectif, au respect mutuel ainsi qu'à la mise en œuvre de coopération. Une charte est signée par tous les membres du CLE et vaut engagement dans celui-ci. Il contribue à la mise en œuvre de nouvelles solutions dans l'identification des publics ou dans les accompagnements à apporter.

Il contribue à l'identification de nouvelles opportunités et apporte son expertise, ses compétences et ses connaissances dans l'émergence de nouvelles EBE.

→ **La mobilisation des personnes privées durablement d'emploi**

Il discute des orientations générales en termes de communication et d'information des personnes concernées

Il prévoit en son sein, dans la commission prévue à cet effet, les processus d'accueil des personnes concernées en s'appuyant notamment sur ses membres

Il prévoit en son sein, dans la commission prévue à cet effet, les processus de travail avec les personnes rencontrées, en s'appuyant notamment sur ses membres

Tous les ans, le CLE mettra à jour son diagnostic partagé du territoire identifié et des personnes concernées afin d'identifier de nouvelles opportunités de développement visant à atteindre l'exhaustivité mais aussi afin d'identifier les freins à la réussite de l'expérimentation

→ **L'identification des activités et des premières unités d'EBE**

Il discute et valide les travaux utiles à déployer lors de la première année suivant l'habilitation. Il veille à ce que les travaux utiles retenus correspondent aux profils des PPDE identifiés dans l'axe « mobilisation des PPDE ». Il veille à la non-concurrence des activités retenues.

Lorsque des opportunités sont identifiées pour la création d'une nouvelle EBE, une commission ad hoc est créée afin de travailler à la mise en œuvre de cette EBE que ce soit via le recours à une entreprise de l'ESS préexistante, ou par la création d'une entreprise de l'ESS le cas échéant.

→ L'identification des risques et des garanties

Il se projette sur les activités qui pourront être mises en œuvre à moyen-terme

Il définit collectivement et précise les risques pouvant freiner l'expérimentation.

Il propose des stratégies pour limiter l'impact de ces risques et proposer des solutions.

En outre, et au-delà du cahier des charges ministériels indiquant les rôles du Comité Local pour l'Emploi, le CLE se décline en plusieurs commissions pour une meilleure opérationnalité et une meilleure efficacité :

- Identification, accueil et travail avec les personnes concernées
- Accompagnement et suivi des parcours des personnes rencontrées (gestion de la file d'attente)
- Identification de nouvelles opportunités qui permettra la création d'emplois à caractère complémentaires / supplémentaires. Veille au respect de ce caractère en émettant des avis motivés à l'ensemble du CLE.
- Mise en œuvre d'une politique d'évaluation de l'action du CLE et des EBE
- Commission relative à la gestion des ressources humaines au sein des EBE (Accueil, intégration et formation des PPDE recrutés)
- Une commission du consensus, réunie uniquement à la demande du CLE, lorsque le consensus peine à se dégager ou lorsqu'un problème manifeste apparaît au sein du CLE ou d'une EBE. C'est une instance de régulation.

Chaque commission désigne en son sein un.e référent.e, ou deux co-référent.es, qui aura/auront notamment en charge la structuration des commissions (outils, méthodes d'animation) qui garantiront l'expression et la participation de chacun.

Chaque membre du CLE s'engage à participer aux instances du CLE et à au moins une commission.

L'équipe opérationnelle

L'équipe opérationnelle est issue de membres du CLE. Le CLE pourra à terme, si cela est nécessaire, se doter d'une équipe salariée. Son objet principal est d'assurer l'animation du CLE et le suivi du travail engagé.

Concernant,

→ La mobilisation des partenaires et la fabrique du consensus

Elle met en œuvre les orientations en termes de communication

Elle anime le réseau des acteurs de l'emploi et réalise une veille des politiques locales

→ La stratégie partenariale et pilotage territorial

Elle s'assure de la mobilisation des membres du CLE et de l'intégration d'éventuels nouveaux partenaires, ainsi que de l'accompagnement des nouveaux membres ou lors de changements de représentants

Elle anime les réunions du CLE, prépare les ordres du jour, rédige les relevés de décision et s'assure du bon déroulé des réunions et de la recherche du consensus.

Elle coordonne un groupe de travail des membres du CLE travaillant spécifiquement sur la question de l'identification des PPDE, mène des actions d'identification avec les membres du CLE, et mobilise les partenaires compétents pour proposer un accompagnement adapté aux PPDE identifiés. Elle fait aussi le lien avec l'EBE lorsque les souhaits du PPDE correspondent avec les besoins de l'EBE.

Elle anime le réseau des acteurs du territoire pour identifier en continu l'évolution des besoins et signale au CLE de nouvelles opportunités pouvant faire l'objet d'une EBE.

Elle vérifie auprès des membres du CLE le caractère supplémentaire ou complémentaire des emplois créés au regard des emplois existants.

Elle recense, par tous les moyens possibles, les données disponibles sur le territoire et les met à disposition du CLE afin qu'il puisse travailler en toute efficacité.

Elle veille au bon fonctionnement du CLE, à l'équité entre les acteurs et est vigilante au respect des principes de coopérations et de consensus.

L'équipe est constituée d'individus œuvrant directement dans l'animation du CLE, plus indirectement lors d'actions spécifiques (communication par exemple). Elle est aussi constituée des prestataires qui accompagnent l'expérimentation. Elle peut être renforcée par des stagiaires, alternant.es, ... Elle a un budget propre.

→ La mobilisation des personnes privées durablement d'emploi

Elle met en œuvre les orientations en termes de communication

Elle veille à la mise en œuvre des orientations générales du CLE et à l'animation des commissions

Elle produira chaque année un document synthétisant le diagnostic.

→ L'identification des activités et des premières unités d'EBE

L'équipe veille au bon fonctionnement de cette démarche. Elle peut aussi aller rechercher des compétences complémentaires afin de les proposer au CLE dans le but d'accompagner la création d'une nouvelle EBE (entreprise préexistante ou à créer).

Elle assure une veille pertinente sur le territoire de la ville, et en particulier celui retenu pour l'expérimentation, pour identifier des acteurs qui pourraient être pertinents sur le territoire afin de créer des emplois supp/complémentaires.

→ L'identification des risques et des garanties

Veiller à la mise en œuvre des potentielles futures activités dans le calendrier prévu initialement.

Contribuer à l'identification des risques en allant vers les membres de l'expérimentation.

Mettre en œuvre les stratégies visant à limiter les risques.

L'entreprise à but d'emploi

Les entreprises à but d'emploi embauchent les personnes privées durablement d'emploi qui lui sont présentées par le CLE, sur un poste adapté et développent les activités. Ce sont des entreprises inclusives. Dans le cadre des activités créées, les postes et les équipements de travail sont adaptés pour inclure chacun en fonction de sa situation (« nul n'est inemployable, dès lors que l'emploi s'adapte à la personne »).

Les EBE créées s'engagent à signer, à mettre en œuvre et à respecter la présente charte locale du droit à l'emploi.

L'EBE partage avec le CLE ses besoins en recrutement afin de regarder si des profils identifiés par les membres du CLE correspondent avec ce besoin.

Elle contribue à la création d'emplois à caractère supplémentaire ou complémentaire en allant démarcher elle-même de nouveaux prospects dans le cadre des activités déjà proposées au sein du Groupement. Dès lors qu'elle identifie de nouvelles opportunités sur des activités non proposées au sein du GE, elle en réfère au CLE qui veillera à la réalité de ce caractère et donnera l'autorisation ou non à l'EBE d'étendre son activité. L'EBE ne crée pas de nouvelles activités sans avoir l'aval au préalable du CLE, mais par ses contacts lors des démarches de prospection, elle peut identifier des opportunités qu'elle fait remonter au CLE pour envisager de nouvelles activités ou de nouvelles EBE.

Les EBE peuvent être à l'initiative de porteurs du projet du territoire qui auraient par eux-mêmes identifié des opportunités correspondant aux critères et objectifs de l'expérimentation. Dans ce cas, un travail partenarial très en amont est mis en œuvre entre ces porteurs et le CLE qui dans tous les cas devra valider l'opportunité.

Les EBE participent aux actions de communication du CLE. Elles peuvent aussi avoir une partie de leur communication en propre notamment afin de développer leur chiffre d'affaires et ainsi créer des emplois supplémentaires.

Les EBE participent aux commissions pour lesquelles le CLE considère qu'elles ont une plus-value à apporter.

Les EBE s'engagent à remonter chaque année au CLE leurs données, et à participer à l'évaluation de l'expérimentation et de leur action, afin aussi d'améliorer le diagnostic et la connaissance du territoire du CLE. Les EBE font remonter au CLE les difficultés rencontrées pour essayer de trouver des solutions collectives et partager l'expérience pour de potentielles futures EBE. Elles participent ainsi aux travaux du CLE sur l'identification des risques et des garanties.

Le conseil scientifique

Le Comité Local pour l'Emploi s'est doté dès le début des travaux préparant la candidature à l'expérimentation territoire zéro chômeur longue durée d'un conseil scientifique composé de chercheurs universitaires.

Son objet est d'accompagner le CLE dans la prise de recul sur ses actions, ainsi que sur les activités de l'EBE. Il aura aussi pour objet de contribuer à l'évaluation du dispositif sur le territoire.

Les membres du conseil scientifique ont accès aux réunions du CLE ainsi qu'aux EBE afin de mener leur mission à bien.

- SIGNATURES CHARTE D'ENGAGEMENT, LOCALE du
DROIT A L'EMPLOI -
- 20 septembre 2021



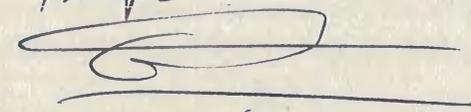
Julia GORET
GARAGE MODERNE
Aquitains

12 B-deaux

F. BORDENAZ
Droit USD

Benedicte BOUVA 

FAS NA

G. PRUDHON 

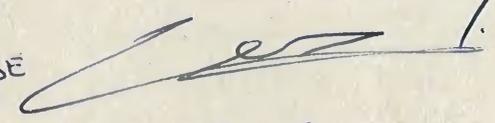
Role E-pla

Vo Nicolas VORCAU 

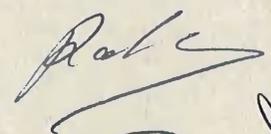
ANIB

Thomas TIGNON 

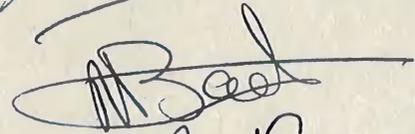
Bordeaux Métropole
Ville de Bordeaux
Droit developpement economique

Emmanuel
CUNCIANAKSE 

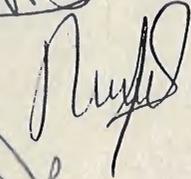
PPDE

Robelin
Djamila 

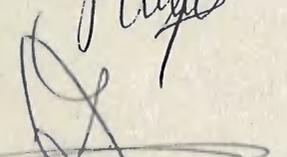
PPDE

BADA. Najima 

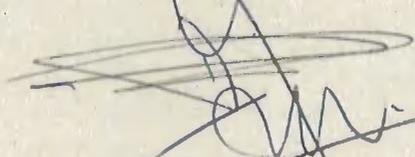
PPDE

ROBSON Tiana 

PPDE

GABORY Armand 

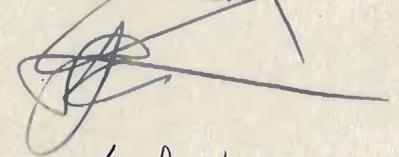
WESOB

BERGHMAN Ingrid 

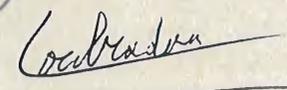
PPDE

CEBOLIBAO TOU 

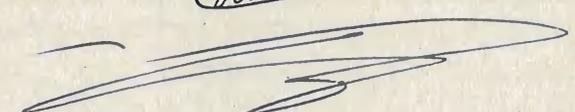
PPDE

BOU GRASSA Alexis 

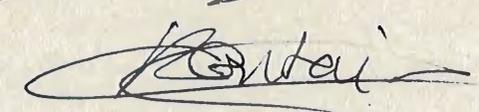
LOCAL'ATTITUDE

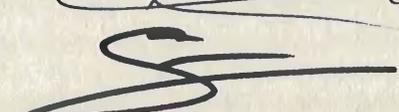
LOUBRADOU OLIVIER 

Le Juppé

DOMENS Fabrice 

L'Alter-Culhuelle

FONTAINE Laure 

GIES Dany 

STATUTS

TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Dénomination

Il est fondé entre les adhérents aux présents statuts une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ayant pour dénomination : Groupement d'Employeurs **Grand-Parc Solidaire**.

Cette association est constituée conformément aux articles L. 1253-1 et suivants du Code du Travail qui régissent les Groupements d'Employeurs.

Article 2 : Objet

L'association a pour objet de mettre à la disposition de ses membres un ou plusieurs salariés liés au Groupement par un contrat de travail, dans les conditions prévues par les dispositions de la loi du 25 juillet 1985 modifiée.

Elle est également en mesure de proposer à ses adhérents une aide ou un conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

En outre, l'association œuvre sur le bassin de vie du Grand Parc à Bordeaux, et a vocation à devenir une Entreprise à But d'Emploi (EBE) après conventionnement dans le cadre de la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée ».

Après habilitation du territoire du Grand Parc, l'association sera conventionnée par le fonds d'expérimentation pour exercer cet objet.

Ainsi, les premières créations d'emplois auront été validées au préalable par le « Comité Local pour l'Emploi » prévu dans le cadre de ladite expérimentation.

Par la suite, toute nouvelle activité devra faire l'objet d'une validation préalable du Comité Local pour l'Emploi afin de veiller à la complémentarité / supplémentarité des emplois et à son adaptabilité aux publics impliqués dans la démarche.

L'association s'engage à respecter les décisions prises au sein du CLE relatives à ces mises à disposition et au développement d'activités supplémentaires.

Article 3 : Siège social, durée

Le siège social du Groupement d'Employeurs **Grand-Parc Solidaire** est fixé Place de l'Europe 33300 Bordeaux, au sein de la mairie de quartier, mais il

pourra être transféré sur proposition du Conseil d'Administration, dûment ratifiée par l'Assemblée Générale suivante.

La durée de l'association est illimitée. Elle aura vocation à mettre en œuvre collectivement une démarche visant sa transformation en SCIC.

Article 4 : Ressources

Le Groupement d'Employeurs subvient à ses dépenses par :

- La cotisation annuelle de ses adhérents qui peut se décliner en différents montants en fonction des catégories de membres.
Son montant est fixé par l'Assemblée Générale sur proposition du Conseil d'Administration et peut être revu chaque année au cours de l'Assemblée Générale.
- Les prestations de services facturées aux membres correspondant aux mises à disposition par le Groupement de ses salariés, ou à toute autre tâche rentrant dans l'objet du Groupement ;
- Les montants provenant du fond d'expérimentation ETCLD (CDE, dotation d'amorçage,...)
- Les subventions de l'Etat, collectivités publiques ou acteurs privés.
- Toutes autres ressources autorisées par la loi.

TITRE 2 : MEMBRES

Article 5 : Composition

Peuvent faire partie de l'association toutes personnes physiques ou morales s'engageant à respecter les présents statuts ainsi que le Règlement Intérieur de l'association.

Les personnes morales sont représentées par une personne physique dûment mandatée.

Les collectivités locales œuvrant sur le territoire retenu pour l'expérimentation Territoire Zéro Chômeur Longue Durée peuvent être membres de l'association sans en être adhérente tant qu'elles n'ont pas recours au groupement d'employeurs. Elles doivent faire acte de leur volonté d'être membre par courrier simple.

Dès lors qu'elles souhaiteront utiliser les services du groupement, elles devront alors obligatoirement être adhérentes. Elles peuvent être représentées par une personne de leur choix.

Article 6 : Conditions d'adhésion

L'adhésion au Groupement d'Employeurs est un élément préalable à toute demande de mise à disposition de personnel ou à toute autre tâche entrant dans l'objet du Groupement.

L'admission ne peut résulter que d'une décision prise par le Conseil d'Administration du Groupement (ou par le / la Président.e ou toute autre personne dûment mandatée par le Conseil d'Administration), puis par une validation du « Comité Local pour l'Emploi, prévue dans le cadre de l'expérimentation TZCLD afin de veiller à la non-concurrence des activités et à la dynamique mise en place pour travailler à l'accueil des personnes impliqués dans la démarche.

Lorsque le Conseil d'Administration estime que le demandeur en remplit les conditions, et après validation du CLE, il dresse un Procès-Verbal actant sa décision.

En cas de refus, le candidat aura la possibilité d'un recours en appel devant la prochaine Assemblée Générale ordinaire ainsi que devant le CLE

Les membres deviennent alors également membres du CLE.

Article 7 : Perte de la qualité de membre

La qualité de membre du Groupement d'Employeurs se perd par :

- Démission adressée au / à la président.e du Conseil d'Administration. Les membres du Groupement peuvent démissionner à tout moment en respectant un préavis de 6 mois maximum.
- Cessation d'activité après apurement des sommes dues par l'adhérent au Groupement.
- Exclusion à l'initiative du Conseil d'Administration pour manquement grave au fonctionnement du Groupement d'Employeurs, notamment en cas d'infraction aux statuts, au Règlement Intérieur, aux conditions de travail, de non- paiement des charges d'utilisation, etc.
- Radiation automatique en cas de non-paiement de la cotisation.

La radiation, insusceptible d'appel, est applicable immédiatement.

L'exclusion ne peut résulter que d'une décision prise par le Conseil d'Administration à la majorité de ses membres, l'intéressé ayant été invité 8 jours avant par lettre recommandée avec accusé de réception à s'expliquer et/ou régulariser sa situation.

Dans tous les cas, l'intéressé reste tenu au paiement des sommes dues au Groupement.

Article 8 : Responsabilité des adhérents

Les membres du Groupement d'Employeurs sont solidairement responsables des dettes du Groupement d'Employeurs à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires.

Cette responsabilité est supportée en dernier ressort proportionnellement aux factures relatives aux services rendus par le Groupement d'Employeurs à ses membres adhérents, au cours des douze derniers mois précédant l'incident ayant déclenché la responsabilité.

En garantie de tout passif latent, chaque adhérent s'engage à fournir au Groupement, au moment de son adhésion, un système de garantie financière (par exemple dépôt de garantie, caution bancaire, etc.) dans les conditions fixées par la convention de mise à disposition.

Le Règlement Intérieur adhérents précise les conditions d'application de la responsabilité solidaire des adhérents du Groupement d'Employeurs.

Les adhérents de l'association reconnaissent expressément et sans réserve avoir pris connaissance de cette clause des statuts.

TITRE 3 : ASSEMBLEE GENERALE

Article 9 : Dispositions générales aux Assemblées Générales

9-1 : Convocation à l'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale comprend tous les membres adhérents de l'association à jour du paiement de leur cotisation à la date de la réunion et régulièrement inscrits sur le registre des adhésions à la date de l'Assemblée.

Chaque adhérent est convoqué aux Assemblées Générales au moins 15 jours avant par lettre simple ou courriel par le/la Président.e de l'association ou sur la demande de la moitié au moins des membres adhérents de l'association. La convocation contient l'ordre du jour.

L'ordre du jour est arrêté par le Conseil d'Administration ou par les membres adhérents de l'association qui ont demandé la réunion. Tout membre adhérent de l'association peut proposer un thème supplémentaire à l'ordre du jour, par lettre écrite au / à la Président.e 6 jours avant l'Assemblée Générale.

L'Assemblée Générale se réunit au siège de l'association ou en tout autre lieu fixé par la convocation.

L'Assemblée Générale ne peut délibérer que sur des questions inscrites à l'ordre du jour, exception faite de la révocation de membres du Conseil d'Administration pouvant intervenir sur incident de séance.

9-2 : Délibérations de l'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale ne délibère valablement que si elle compte au moins 50 % des membres présents ou représentés, et impérativement 25 % de présents. Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle Assemblée Générale doit à nouveau être convoquée, dans les mêmes conditions que la première, à intervalle minimum de 7 jours ; elle délibère alors valablement quel que soit le nombre des suffrages reçus et des membres présents ou représentés.

Aucun représentant de membre, ou mandataire désigné, ne peut exprimer plus de deux voix en dehors de la sienne.

Le vote par correspondance est interdit.

Il est tenu une feuille de présence qui est signée par les membres adhérents pour l'Assemblée Générale lors de l'entrée en séance et certifiée par Le/La Président.e.

Chaque vote est en principe fait à main levée à moins qu'un membre au moins de l'Assemblée ne demande le vote à bulletin secret.

Les délibérations des Assemblées Générales sont constatées sur des Procès-Verbaux inscrits sur le registre des délibérations de l'association et signés par Le/La Président.e et le Secrétaire.

Article 10 : Assemblée Générale ordinaire

L'Assemblée Générale Ordinaire se réunit au moins une fois par an, dans les 6 mois de la clôture de l'exercice social. Ses décisions sont obligatoires pour tous, même pour les absents.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés.

L'Assemblée Générale Ordinaire est seule compétente pour :

- approuver le rapport d'activités du Conseil d'Administration exposant la situation de l'association et son activité au cours de l'exercice écoulé ainsi que les perspectives ;
- déterminer les grandes orientations ;
- approuver le rapport de la situation financière de l'association établi par le trésorier ;
- Approuver les comptes de l'exercice écoulé ;
- donner quitus aux membres du Conseil d'Administration pour leur gestion ;

- Procéder à l'élection des nouveaux membres au Conseil d'Administration et ratifier les nominations effectuées à titre provisoire ;
- révoquer les membres du Conseil d'Administration, même si cette question n'est pas inscrite à l'ordre du jour ;
- autoriser la conclusion de tous actes ou opérations qui excèdent les pouvoirs du Conseil d'Administration ;
- décider des emprunts qui peuvent être contractés par le Conseil d'Administration et dont le montant excède 10% du total des produits de l'exercice antérieur.

Article 11 : Assemblée Générale Extraordinaire

L'Assemblée Générale a le caractère d'Assemblée Extraordinaire lorsqu'elle statue sur toute modification des statuts ou sur la dissolution de l'association.

Les décisions de l'Assemblée Générale Extraordinaire doivent être prises à la majorité des deux tiers au moins des membres présents et représentés ayant le droit de vote.

Elle est seule compétente pour modifier les statuts, modifier le siège social, transformer l'association en société coopérative conformément aux dispositions de l'article 28 bis de la Loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947.

En cas de dissolution pour quelque cause que ce soit, l'Assemblée Générale Extraordinaire désigne un ou plusieurs liquidateurs chargés des opérations de liquidation. Lors de la clôture de la liquidation, l'Assemblée Générale Extraordinaire se prononce sur la dévolution de l'actif net.

TITRE 4 - ADMINISTRATION DE L'ASSOCIATION

Article 12 : Conseil d'Administration

12-1 : Composition du Conseil d'Administration

L'association est dirigée par un Conseil d'Administration, dont les membres sont élus par l'ensemble des adhérents, composé d'un minimum de 6 personne(s).

Le mandat des administrateurs est de 2 années. Il est renouvelable.

Ne peuvent faire partie du Conseil d'Administration :

- Les salariés du Groupement d'Employeurs qui seraient désignés comme représentants par des structures membres au regard de leur fonction interne dans lesdites structures membres ;
- Les personnes frappées par une mesure d'interdiction des droits civiques, civils et de famille ;
- Les adhérents qui font expressément la demande écrite au / à la Président.e, au plus tard avant la fin de l'année civile suivant la dernière Assemblée Générale, de ne pas être membre du Conseil d'Administration.

Les membres du Conseil d'Administration ne peuvent recevoir aucune rétribution à raison des fonctions qui leur sont conférées. Toutefois, ils peuvent obtenir le remboursement des dépenses engagées en raison de leurs fonctions, sur justification et présentation de justificatifs des sommes engagées. Ces remboursements doivent faire l'objet d'une décision du Conseil d'Administration et d'une information générale lors de l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle.

Le représentant de la Ville de Bordeaux au sein du CLE est invité au Conseil d'Administration du Groupement d'Employeurs.

Le Comité Local pour l'Emploi est représenté par deux personnes au sein du conseil d'administration du groupement d'employeurs. Leur mission est d'assurer le lien effectif entre la gouvernance du CLE et celle du groupement d'employeurs. Les représentants du CLE sont désignés au sein du CLE.

12-2 : Pouvoirs du Conseil d'Administration

Le Conseil, représenté par son / sa Président.e, a les pouvoirs les plus étendus pour tout ce qui se rapporte à l'administration et à la gestion courante du Groupement, notamment en matière de recrutement, licenciement, rémunération, calendrier de travail des salariés du Groupement, etc... Il s'engage à respecter et à faire respecter la Convention collective des salariés du Groupement. Il rend compte de son activité et de sa gestion à l'Assemblée Générale. Il arrête les comptes de l'exercice et les termes du rapport de gestion présentés à l'Assemblée Générale.

Il peut créer, en son sein, toute commission ou structure de travail chargée d'étudier les questions définies par lui.

12-3 : Réunions et délibérations du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration se réunit autant que nécessaire sur convocation du / de la Président.e ou sur demande du tiers de ses membres.

Les convocations sont avant la réunion par lettre simple ou par courriel. Elles mentionnent l'ordre du jour arrêté par Le/La Président.e du Conseil d'Administration ou les membres dudit Conseil qui ont demandé la réunion.

Le/La Président.e peut refuser de soumettre à l'approbation du Conseil toute question non inscrite à l'ordre du jour. Toute question émanant d'au moins un quart des administrateurs, portée à la connaissance du Président dans un délai minimum de 8 jours précédant le Conseil, doit être mise à l'ordre du jour.

Le Conseil d'Administration se réunit au siège de l'association ou en tout autre lieu indiqué dans la convocation. Il est tenu une feuille de présence qui est signée par tous les membres du Conseil d'Administration participant à la séance.

Le Conseil d'Administration ne délibère valablement que si le quart au moins des membres sont présents et représentés.

Les décisions du Conseil d'Administration sont prises à la majorité absolue des membres présents et représentés. Chaque vote est en principe effectué à main levée à moins qu'un membre du Conseil ne demande le vote à bulletin secret.

Les membres du Conseil ne peuvent se faire représenter que par un autre membre du Conseil, lequel ne peut disposer que d'un seul pouvoir écrit, en plus du sien.

En cas de partage des voix, celle du Le/La Président.e est prépondérante.

Les délibérations du Conseil d'Administration sont constatées par des Procès-Verbaux inscrits sur le registre des délibérations de l'association et signés par le Le/La Président.e et le Secrétaire qui peuvent, ensemble ou séparément, en délivrer des copies ou des extraits.

Article 13 : Bureau

13-1 : Composition

Le Conseil d'Administration peut élire, parmi ses membres, un Bureau au sein duquel siègent un / une Président.e, un Secrétaire et un Trésorier qui composent les membres du Bureau. Le cas échéant, des adjoints peuvent assister le Le/La Président.e, le Trésorier et le Secrétaire.

Le Bureau pourra s'adjoindre des personnes qualifiées.

Les membres du Bureau sont élus pour une durée de 2 ans et sont immédiatement rééligibles. La durée de leur mandat ne peut excéder la durée de leur fonction de membre du Conseil d'Administration.

L'ensemble des fonctions de Président.e, Trésorier.e et Secrétaire sont systématiquement exercées par des personnes majeures. Ces fonctions sont précisées dans le Règlement Intérieur adhérents.

La présidence du Comité Local pour l'Emploi est représentée par une personne au sein du bureau du Groupement d'Employeurs.

En cas de vacance d'un poste au Bureau, par démission, décès, retrait d'habilitation par la personne morale mandante, ou pour toute autre cause, le poste vacant est pourvu selon les dispositions susvisées du présent article.

Le directeur de l'association assiste, avec voix consultative, aux réunions de Bureau.

13-2 : Réunions et délibérations du Bureau

Les membres du Bureau ne peuvent se faire représenter que par un autre membre du Bureau, lequel ne peut disposer que d'un seul pouvoir écrit en plus du sien.

Le Bureau se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'association l'exige sur convocation du / de la Président.e ou de la moitié de ses membres. Les courriels sont autorisés pour les convocations et les comptes-rendus.

Les convocations sont adressées au moins 7 jours avant la réunion par lettre simple ou par courriel. Elles mentionnent l'ordre du jour arrêté par le Le/La Président.e de l'association.

Le Bureau se réunit au siège de l'association ou en tout autre lieu indiqué dans la convocation. Il est tenu une feuille de présence qui est signée par tous les membres du Bureau participant à la séance.

Les décisions du Bureau sont prises à la majorité absolue des membres présents et représentés. Chaque vote est en principe fait à main levée à moins qu'un membre de l'Assemblée ne demande le vote à bulletin secret. En cas de partage des voix, celle du / de la Président.e est prépondérante.

Les délibérations du Bureau sont constatées par des Procès-Verbaux signés par le/la Président.e et le Secrétaire.

Les fonctions de membre du Bureau ne sont pas rémunérées.

13-3 : Attributions du Bureau

Le Bureau est mandaté par le Conseil d'Administration pour notamment :

- Exécuter les décisions prises par le Conseil d'Administration ;
- Participer à la préparation des orientations budgétaires à soumettre au Conseil d'Administration et au suivi de la gestion des comptes ;
- Engager les dépenses de fonctionnement courant ;
- Ouvrir un compte bancaire ou postal ;
- Arrêter les comptes qui doivent être soumis à l'Assemblée Générale et en faire le rapport à cette occasion ;
- Prendre l'initiative de tous les actes ou dispositions permettant d'accomplir les buts que le Groupement s'est fixé.

Le Bureau peut s'adjoindre, si besoin pour avis, des personnes invitées membres du Conseil d'Administration. Il peut créer des groupes de travail auxquels il confie des missions précises.

TITRE 5 - Dispositions diverses

Article 14 : Exercice social

L'exercice social commence le **1^{er} janvier et se termine le 31 décembre** de chaque année.

Article 15 : Règlement Intérieur adhérent

Un Règlement Intérieur sera établi et validé par le Conseil d'Administration. Il fixe les dispositions non inscrites aux présents statuts et nécessaires à l'administration et au fonctionnement du Groupement d'Employeurs. Les modifications ultérieures du Règlement Intérieur pourront être effectuées par le Conseil d'Administration.

Fait à Bordeaux.

Le 20 septembre 2022

Signatures des membres fondateurs

Statuts

OLIVIER LOUBRADOU
LOCAL'ATTITUDE

Badeaux,
20 septembre
2022

Loubradou

Pauline BÉRUOZ
Pour le Petit PARC

[Signature]

Muriel BOUGRASSA
[Signature]

A nos

Emilie HOAREAU

[Signature]

GIES DANY
PPDE

[Signature]

Sylvain LEPAIPEUR

[Signature]

Fabrice BONENS

[Signature]

CEROLLERO Lou. PPDE

[Signature]

Loise FONTAINE
d'Alter-Culturelle

[Signature]

Julien GORHT
GARAGE
MODERNE

[Signature]

Handwritten text at top left, possibly a date or reference number.

Handwritten text at top right, possibly a name or title.

Handwritten text in the upper left quadrant.

Handwritten text in the middle left section.

Small handwritten mark or character in the center.

Large block of handwritten text in the lower left quadrant.

Large block of handwritten text in the lower right quadrant.