

La délégation FO Énergie et Mines s'est rendue au FAPE (Fonds agir pour l'emploi) le 16 janvier dernier, afin de recevoir des informations complémentaires quant à son fonctionnement. Notre fédération ayant intégré tout récemment, et pour la première fois ce fonds, nous vous rendons compte de son organisation.

Représentant FAPE : Sophie RICORDEL.

Membres FO : Sandrine LHENRY, Eric MEYNARD, José Alberto De Los Rios.

A l'ordre du jour :

1. Fonctionnement du FAPE.
2. Financement du FAPE.
3. Communication.
4. Typologie des donateurs.
5. Orientation 2013 - renforcer l'action locale et place au bénévolat de compétence.
6. Qui sont les porteurs de projets.
7. Pratique.
8. Comment fonctionnent les REX.
9. Propositions actions com FO vers nos syndicats si le souhait est de s'inscrire activement dans la démarche.
10. Développement et propositions d'orientation possible de la part de FO Énergie et Mines.

1. Fonctionnement du FAPE

Les projets sont analysés sous 3 plans :

- **Économique** : la viabilité au travers du business plan est étudiée.
- **Social** : où l'objectif premier est d'accompagner les personnes en difficulté (chômeurs de longue durée ou autre) allant vers l'emploi.
- **Financier** : les résultats et prévisions sont détaillés sur 3 ans.

Pour ce faire, le FAPE s'appuie sur des organisations comme « France active » qui a de bons experts dans le domaine. L'expertise financière y est récupérée.

Chaque dossier est analysé par 1 instructeur (il existe en tout 8 instructeurs, tous retraités des entreprises), 1 expert social (2 au total) et 1 expert financier (2 au total).

L'instructeur interviewe la structure qui demande une aide par téléphone afin d'éviter l'engagement de frais trop importants en déplacements ou autres.

Les instructeurs travaillent avec la DIRECCT et le CDIAE (Conseils Départementaux de l'Insertion Activité Economique). Le CDIAE est une émanation de la DIRECCT.

Le but est de sortir du CDDI de 2 ans en CDI ou en CDD de plus de 6 mois. C'est le cas pour près de 50 % à 60 % des contrats d'insertion faisant appel au FAPE (dépasse la moyenne nationale avec des structures classiques telles que pôle emploi).

2. Financement du FAPE

Les aides versées par les salariés du groupe EDF sont abondées par les entreprises à 200 %.

Le budget alloué est le résultat des campagnes de collecte annuelles.

Les charges de personnel consacrées au fonctionnement du FAPE sont prélevées sur le fonds.

L'avantage fiscal pour le salarié est de 66 % de déduction fiscale et il s'illustre de la façon suivante :

Si le salarié donne 60 euros au fonds, après déduction il lui en coûte en réalité 20 euros. De son côté l'entreprise donne 120 euros avec l'abondement à 200 % de la somme versée par le salarié, soit un résultat total pour le FAPE de 180 euros.

Les dons sont prélevés sur la paie de juin.

(de son côté, GDF SUEZ est restée sous l'égide de la fondation de France et abonde à 100 %. Son ambition est de faire rentrer toutes les filiales du groupe dans le fonds d'aide).

Chaque dossier peut être cofinancé à hauteur de 50 % maximum avec un seuil plafonné à 25 000 euros. Les aides sur investissement sont payées par factures acquittées (jamais d'avance).

3. Communication

Le budget est resserré quant à sa campagne de communication en raison certainement du programme « excellence opérationnelle » du groupe. Autrefois, illustré sous format print au travers de lettre d'info, le mode dématérialisé est désormais privilégié. Ainsi, une communication est faite vers les salariés au moment de l'intéressement au travers d'un volet spécifique à la fin de l'arbitrage effectué par le salarié.

Près de 95 % des dons sont obtenus au moment de l'intéressement.

A partir de cette année, les courriers d'appel aux dons sont envoyés sur les messageries pro des salariés.

4. Typologie des donateurs

Il s'agit essentiellement des actifs. Près de 1000 retraités sont donateurs au sein des IEG sur un ensemble de **14 000 donateurs**. 85 % pour le groupe EDF et 15 % pour GDF Suez. Le FAPE enregistre une progression de 10 % de donateurs par an. Cette progression s'est accentuée **ces 5 dernières années avec + 25 % de donateurs**. Il s'agit du plus gros donateur dans le domaine de l'insertion.

Qui sont-ils ? **23 % cadres** 7 % maîtres 3 % exécution

5. Orientation 2013 - renforcer l'action locale et place au bénévolat de compétence

A partir de cette année, la place du bénévolat de compétence devrait se développer en plus des dons. L'objectif est de renforcer la notoriété du système (ex : remise de chèques en région avec présence des entreprises, OS et salariés). **Ainsi, un appel du pied est fait aux OS afin qu'elles sollicitent également leurs réseaux et fassent participer les syndicats locaux.** Les salariés de l'entreprise peuvent également proposer des dossiers afin d'aider les structures d'insertion locales.

6. Qui sont les porteurs de projets

- Les associations ou entreprises d'insertion qui recueillent près de 75 % à 80 % des donations, soit 15 000 à 20 000 euros par dossier.
- Les services de proximité avec 10 % des donations.
- Les organismes d'aide à la création d'entreprise par les chômeurs pour 10 % à 15 %, soit 2 000 euros de subvention si critères précis relevant de l'intérêt général.

7. Pratique

- Les dossiers au nombre de 15 par mois seront envoyés aux membres FO Énergie et Mines 3 à 4 semaines avant chaque comité d'engagement.
- Chacun d'entre eux est débattu en 15 à 20 minutes en séance.
- L'instructeur présente le dossier, puis laisse la parole aux experts, puis aux membres des OS et entreprises. Enfin, le Président de séance se prononce de la façon suivante :
 - accord
 - report (repasse devant le comité)
 - accordé sous réserve (ne repasse pas devant le comité et les réserves seront levées par les experts)
 - rejeté (ne peut pas représenter son dossier avant 1 an – aucune raison n'est formalisée sur le pourquoi du rejet). En moyenne, 5 % à 10 % des dossiers sont rejetés.
- En Comité d'Engagement, il est possible de demander à suivre plus étroitement certains dossiers. Des relevés de décision sont envoyés tous les mois.

Agenda	
6 février	1 ^{er} conseil d'administration + 1 ^{er} comité d'engagement Visite d'une structure en région parisienne (date à préciser)
27 février	CE
27 mars	CE
18 avril	CE
22 mai	CE
26 juin	CA ? + CE
18 septembre	CE
23 octobre	CE
Octobre	séminaire annuel FAPE EDF
20 novembre	CE
18 décembre	CA ? + CE

8. Comment fonctionnent les REX

- Les structures d'aide peuvent monter plusieurs fois des projets, au nombre de 3 maximum avec à chaque fois un délai de 1 an à respecter.
- Les partenaires (chantier école, CNEI, envie, France active...) font des retours d'expérience au niveau national. Ainsi, le FAPE récupère des données grâce à eux.
- A la marge, le FAPE fait également appel à des stagiaires afin de réaliser du phoning vers les structures.

9. Propositions actions com FO Énergie et Mines vers nos syndicats si le souhait est de s'inscrire activement dans la démarche

- Com expliquant pourquoi FO Énergie et Mines entre dans le FAPE courant février (après le premier CA et CE).
- Com promo sur le FAPE expliquant le mécanisme des déductions fiscales (courant avril, juste avant l'intéressement).
- Com action locale FO Énergie et Mines si nous trouvons un représentant qui s'est investi dans le bénévolat ou autre... (pour rentrée de septembre).

10. Développement et propositions d'orientation possible de la part de FO Énergie et Mines

- intégration des jeunes vers un contrat d'apprentissage aux IEG après leur période d'engagement dans les structures et au final sur une embauche statutaire. Cette démarche s'inscrirait dans une suite à donner au contrat d'insertion.
- Maintenir l'importance de la responsabilité sociale des employeurs des structures.
- Maintenir et augmenter le cap vers l'emploi durable.
- Développer la formation diplômante au sein des salariés aidés et en difficulté (le bénévolat de compétence avec des RH pour l'orientation...).
- Demander plus de suivi quant aux REX (systématisé au bout de 3 ans...).