

Édito

L'interview du trimestre

Dans mon dernier édito, j'évoquais la fonction du tiers facilitateur qui est pour moi l'un des éléments constitutif des groupements d'employeurs. Je voudrais poursuivre ma réflexion sur les apports de ce dispositif en évoquant le droit à la seconde chance. Dans une relation binaire traditionnelle association/salarié, les relations contractuelles peuvent évoluer dans un sens contraire à celui fixé initialement et la sanction finale peut être la rupture du contrat de travail. Les groupements d'employeurs peuvent naturellement recourir à une telle procédure. Mais l'organisation même du dispositif permet de diminuer ce risque. L'association en amont des structures qui vont accueillir la personne ou bien encore la connaissance par la direction du groupement d'employeurs des modes de fonctionnement de l'adhérent permet de limiter les risques. Mais malgré ce, si un salarié mis à disposition ne convient pas pour diverses raisons, si le binôme responsable hiérarchique/salarié ne marche pas, la convention de mise à disposition, peut, après l'intervention du tiers facilitateur être rompue. Cependant cela ne met pas un terme au contrat de travail du salarié qui va être mis à disposition d'une autre structure adhérente.

Ainsi donc en s'appuyant sur le collectif, le droit à une seconde chance est reconnu comme une opportunité. Tiers facilitateur, droit à une seconde chance : combien de dispositifs proposent de telles opportunités ?

Nicolas VERDON
Président de la Fédération
Profession Sport & Loisirs

Ont participé à la rédaction de cette lettre :
Pierre Fadelilhe et Jean Dalichoux.



La lettre a rencontré Sébastien Darrigrand, délégué général de l'USGERES, Union des Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Économie Sociale, afin de faire un tour d'horizon sur les grands enjeux du moment.

► PSL : « **Que représente l'USGERES aujourd'hui, quelles sont ses missions et ses perspectives ?** »

« L'USGERES est une organisation née en 1994. C'est une union de syndicats d'employeurs: elle fédère 13 des 14 branches de l'économie sociale et solidaire. Elle s'est progressivement structurée pour devenir une organisation patronale. Depuis 2004, elle s'est dotée de la capacité à conduire des négociations sociales avec les partenaires sociaux et à conclure des accords collectifs. Elle couvre

donc toutes les missions d'une organisation professionnelle à savoir la représentation auprès des pouvoirs publics, la négociation collective et la fédération de ses membres.

L'économie sociale et solidaire se structure. Pour la première fois, un ministère est dédié à ce secteur. C'est une excellente nouvelle, mais cela oblige également l'ensemble des acteurs du champ à parler d'une seule voix. De nombreux réseaux et structures composent l'économie sociale et solidaire. Il nous semble nécessaire de structurer le champ. C'est pourquoi, afin d'accroître la représentativité et la lisibilité du secteur, l'USGERES a engagé un rapprochement avec le SYNEAS, le syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale. Dans les prochaines semaines, ce rapprochement nous permettra de représenter 70 000 structures et plus d'1 million de salariés ! Nous espérons que d'autres syndicats d'employeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif nous rejoindront afin de consolider l'ensemble du champ et avoir une meilleure visibilité vis-à-vis des pouvoirs publics. ».

► PSL : « **Une loi sur l'économie sociale et solidaire est actuellement en préparation. Qu'attendez-vous de ce texte ?** »

« Nous en attendons plusieurs choses. Tout d'abord, une meilleure prise en compte des revendications du secteur. Il existe de légitimes attentes sectorielles, associatives, coopératives, mutualistes, aux côtés desquelles cohabitent des revendications transversales : comment permettre au secteur de bénéficier des outils nouveaux qui se mettent en place telle la banque publique d'investissement, comment aider au développement de l'innovation sociale ? Ensuite, la future loi pose la question du périmètre de l'économie sociale et solidaire. Si nous ne sommes pas opposés à dépasser la notion de statuts, il faut veiller à avoir des principes très clairs (gouvernance, principes de non lucrativité ou de lucrativité limitée) qui éviteront de banaliser le secteur. Nous ne sommes pas défavorables à une ouverture du secteur aux entreprises sociales sous statuts SA ou SARL mais que cela se fasse dans le cadre d'une concurrence loyale et non faussée. Enfin, nous attendons de la future loi qu'elle travaille sur la dimension territoriale de l'économie sociale et solidaire notamment pour homogénéiser l'offre de services des CRESS. ».

► PSL : « **En tant qu'organisation d'employeurs, quelle analyse faites-vous de la qualité de l'emploi dans le secteur associatif ?** »

« L'USGERES conduit d'importantes actions de sensibilisation et de formation des employeurs sur cet axe, notamment sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques. Nous observons une évolution positive et la professionnalisation des dirigeants du secteur se développe.

Il reste que de nombreuses structures sont de petite taille et que les employeurs ont besoin d'être outillés. D'autre part, notre secteur possède quelques spécificités que le législateur doit reconnaître. Je pense notamment au temps de travail. Si nous sommes favorables au temps plein, nombre de secteurs associatifs privilégient le temps partiel qui correspond à des contraintes d'activités. Si le principe des 24 heures hebdomadaires obligatoires de la loi sur la sécurisation de l'emploi est une bonne chose, son application dans l'aide à domicile, l'animation, les centres sociaux ou le sport pose problème. C'est pourquoi, nous espérons fortement que des dérogations seront possibles par accord de branche. Sinon notre secteur se trouvera confronté à d'importantes problématiques pour maintenir l'emploi. ».

► PSL : « **Et quel est votre regard sur les emplois d'avenir ?** »

« Leur mise en œuvre doit s'inscrire dans une logique de parcours structurée et articulée autour de la formation. Je ne doute pas de la montée progressive des emplois d'avenir dans notre champ à compter du second semestre de

l'année 2013 et ce malgré les difficultés économiques. Les objectifs des pouvoirs publics ne nous paraissent pas inaccessibles. Il reste que nous devons réfléchir à une problématique qui n'est pas simple. Nos secteurs ont besoin de personnes qualifiées. L'accès à de très nombreux domaines professionnels est même réglementé : il faut un diplôme pour exercer certaines fonctions. Comment concilier cette exigence avec le cadre défini pour les emplois d'avenir ? Nous avons mis l'accent sur la formation professionnelle avec UNIFORMATION, l'OPCA du secteur et le FPSPP. Il faut veiller à articuler la logique de compétence à la logique de parcours qualifiant du titulaire de l'emploi d'avenir. Le certificat de qualification professionnelle peut être un bon levier. ».

► PSL : « **Temps partiel, formation, fonction employeur : pensez-vous que les groupements d'employeurs pourraient être des relais efficaces ?** »

« Les groupements d'employeurs s'inscrivent dans une logique de mutualisation et vont dans le bon sens. Ces dispositifs doivent se dévelop-

per et je note l'action de la fédération nationale Profession Sport et Loisirs qui se mobilise fortement sur le sujet. On mesure bien l'apport des groupements d'employeurs dans l'accroissement des temps de travail des salariés, dans la simplification des démarches administratives des employeurs. Il me semble essentiel de rappeler que cet outil permet de s'inscrire dans des logiques de professionnalisation qui sont des leviers importants pour développer la qualité de l'emploi dans le secteur de l'économie sociale et solidaire. Il y a encore des améliorations réglementaires à apporter au système. Je pense notamment à des questions fiscales comme l'application de la TVA à des groupements majoritairement composés d'entreprises associatives. Dans l'ensemble, je suis favorable au développement de ce dispositif pour aider les employeurs à sécuriser leur mode de fonctionnement. Dans un environnement juridique de plus en plus complexe et évolutif, il faut s'entourer d'outils d'accompagnement afin de diminuer les risques de contentieux : les groupements d'employeurs participent pleinement à cela, tout comme les syndicats d'employeurs. ».

L'essentiel de la réglementation

Évaluer les risques

Tout employeur, quelle que soit la taille de son effectif, doit prendre des mesures adaptées afin de diminuer les risques professionnels qui peuvent altérer la santé de ses salariés. Il doit évaluer les risques professionnels, les transcrire dans un document unique et mettre en place des actions de prévention.

Dans un groupement d'employeurs, la question se pose doublement.

Pour les salariés permanents, la question est simple et n'appelle pas de commentaire particulier. Il appartient au groupement d'employeurs, d'évaluer les risques et de les traduire dans le document unique.

Pour les salariés mis à disposition, et en l'absence de dispositions spécifiques applicables aux groupements d'employeurs en la matière, tout employeur, membre du groupement, doit réaliser cette évaluation et la transcrire dans le document unique de sa structure.

Cette évaluation nécessite un travail d'analyse des modalités d'exposition des salariés à des dangers ou des facteurs de risques.

L'évaluation doit être opérée régulièrement pour chaque unité de travail (poste de travail, ensemble de postes aux caractéristiques communes...).

L'employeur doit transcrire dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé. Ce document doit être tenu à la disposition d'un certain nombre de personnes, notamment des salariés eux-mêmes mais aussi de l'administration du travail.

Aucune forme particulière de tenue du document unique n'existe.

Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés.

Conseil :

Le groupement d'employeurs doit rappeler cette obligation à tout employeur utilisateur. Pour ce faire, une mention dans le règlement intérieur ou dans la convention de mise à disposition précisant cette obligation sera nécessaire. A toutes fins utiles nous proposons la rédaction suivante « L'évaluation des risques est réalisée, en ce qui concerne les salariés du groupement d'employeurs...mis à disposition, par chaque adhérent utilisateur, seul habilité à identifier les risques inhérents à son activité. De son côté, il appartient au groupement d'employeurs...de transcrire les résultats de l'évaluation pour ses salariés permanents dans le document unique ».

Le GEVA 57

CARTE D'IDENTITÉ



Droits réservés.

GEVA 57 (Groupement d'Employeurs de la Vie Associative)

Date de création : 1994

Nombre de salariés : + de 100
salariés en 2012 (36 ETP)

Adhérents : 111 (dont 101 associa-
tions et 6 collectivités territoriales)

Structure permanente : 5 salariés (4,5 ETP)

Chiffre d'affaires : 1,3 million d'euros

Tél. : 03 87 69 04 60

Site internet : www.geva57.fr

Yves Dubuy

DIRECTEUR

Qu'elle est la situation du GEVA 57 en juin 2013 ?

Le GEVA 57 va fêter ses 20 ans d'existence. C'est le bel âge ! Et c'est aussi le temps pour tirer quelques bilans ! Si je n'avais qu'un seul mot pour résumer la situation de notre groupement d'employeurs, j'emploierai celui de sérénité. Même si le GEVA 57 est attentif à l'évolution de l'activité de ses adhérents, notamment les associations, j'observe que l'activité se développe avec plus de 110 salariés en 2012 et que notre situation financière est correcte : bref, tous les indicateurs sont au vert !

Au-delà de la mise à disposition des salariés, quels sont les apports du GEVA 57 pour les associations ?

Je mettrai en avant sans hésiter la structuration de l'emploi associatif sur notre département. Notre action a permis de créer de l'emploi associatif de qualité et nous y sommes très attachés. Le GEVA 57 offre des perspectives intéressantes pour ses salariés : stabilisation professionnelle, augmentation du temps de travail, sécurisation des parcours, accès facilité à la formation professionnelle. Ce dernier point illustre la force de la mutualisation. Autant il est difficile pour une association isolée de mettre en œuvre des actions de formation, autant pour nous, forts de nos 111 adhérents, nous pouvons promouvoir une politique de formation professionnelle ambitieuse. Et puis, nous devons apporter à nos adhérents la plus grande qualité de service et la formation y participe pleinement.

Nous nous appuyons pour cela sur UNIFORMATION, l'OPCA dont nous relevons vu que nous appliquons la convention collective de l'animation.

Avec plus de 100 salariés, les métiers du GEVA 57 doivent être variés !

Absolument ! Et la diversité de nos adhérents le nécessite. Nous apportons notre soutien dans les fonctions administratives (secrétariat, assistance comptable) mais aussi dans l'animation socioculturelle ou périscolaire, l'emploi sportif notamment dans le tir à l'arc ou le multi activité.

Vous avez 6 collectivités territoriales utilisatrices. Comment cela se passe-t-il ?

Parfaitement bien et nous n'avons pas de difficulté particulière avec ces collectivités territoriales qui jouent pleinement le jeu du GEVA 57 en faisant appel à des animateurs ou pour les activités périscolaires. C'est d'ailleurs autour de ce thème que nous allons amplifier notre action désormais. Nous allons cibler les communautés de communes qui vont avoir la compétence du périscolaire dans notre département. Le GEVA 57 entend leur apporter son savoir faire pour accompagner leur action dans ce domaine.

Quels liens entretenez-vous avec les adhérents ?

Nous avons des liens proches. Nous sommes très attentifs à l'adhésion ; nous expliquons les rouages et les subtilités du fonctionnement d'un groupement d'employeurs. Je me déplace régulièrement au sein des associations pour faire le point. Je le disais en introduction, le GEVA 57 participe pleinement à la qualité de l'emploi associatif. C'est pourquoi, nous avons mis en place avec l'aide de l'État et de la Région des formations pour les bénévoles des associations adhérentes. Par le biais du GEVA 57, beaucoup d'associations sont des primo-employeurs. Grâce aux formations que nous leur proposons, nous les guidons dans les arcanes de la réglementation du droit du travail. Nous travaillons aussi sur la gouvernance associative ou la gestion financière. Et nous constatons, avec plaisir, que des jeunes s'engagent dans les associations et prennent le relais des fondateurs. C'est aussi un motif de satisfaction. Nous avons également une lettre d'information, le flash « GEVA 57 » que nous éditons tous les 2 mois et qui traite de sujets variés, tel la procédure à suivre en cas d'absence d'un salarié mis à disposition ou les emplois d'avenir. Tous les adhérents du GEVA 57 sont hors TVA. C'est pourquoi, face à la demande, nous avons mis en place un autre groupement d'employeurs ouvert aux structures assujetties à la TVA.

Quelles sont les perspectives de développement du GEVA 57 ?

Nous souhaitons amplifier encore notre action au service du monde associatif et nous allons créer un poste d'agent de développement mutualisé avec deux autres associations adhérentes. Nous devons être encore plus présents auprès des collectivités territoriales et des partenaires institutionnels. Nous participons à de nombreuses manifestations, comme le forum des métiers et des formations du sport et de l'animation afin de faire connaître au plus grand nombre de structures les possibilités offertes par le GEVA 57. Nous revoyons en ordre de route pour encore au moins 20 autres années !



Je règle par chèque à l'ordre de :
Profession Sport et Loisirs

Oui : je m'abonne à 3 lettres GE Sport Infos
+ 5 lettres de l'Employeur Sportif, par an,
pour 20 € et je reçois tous les 15 jours
gratuitement la newsletter de la Fédération
avec toute l'actualité de l'emploi.

Coupon à renvoyer à :

Profession Sport et Loisirs
Cité Administrative Duperré
5, place des Cordeliers
17000 La Rochelle

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

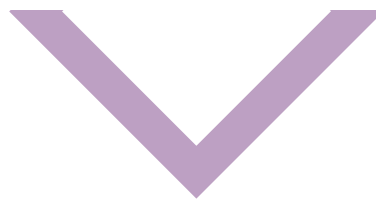
E-mail :

Structure :

Fonction :

Coupon d'abonnement :

L'analyse juridique



L'essentiel de la réglementation

Poursuivons notre petite révision sur certains points de réglementation concernant les groupements d'employeurs !

Un règlement intérieur salarié est-il obligatoire au sein d'un groupement d'employeurs ?

L'article L 1311-2 du code du travail dispose que « l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins vingt salariés ». Il vous appartient donc vérifier, compte tenu de votre effectif habituel si vous êtes concernés ou non par cette disposition. Rien ne vous interdit même si votre effectif est en dessous de ce seuil, d'établir un règlement intérieur pour les salariés du groupement d'employeurs.

Le règlement intérieur ne peut contenir que trois types de mesures :

- celles d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans le groupement ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises,
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Il doit rappeler les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis par le code du travail ou par la convention collective applicable et les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel.

Les conditions d'entrée en vigueur du règlement intérieur sont définies par le code du travail (avis des IRP, communication à l'inspection du travail).

L'information régulière de l'inspection du travail

On sait qu'à sa création, le groupement d'employeurs doit informer l'inspection du travail dont il relève d'un certain nombre de points. Mais ensuite, qu'en est-il ?

L'article D 1253-3 du code du travail dispose que le groupement d'employeurs doit informer son inspection du travail des modifications suivantes dans un délai d'un mois :

- nom, siège social et forme juridique du groupement ;
noms, prénoms et domicile des dirigeants du groupement ;
statuts
- liste des membres du groupement comportant pour chacun d'eux :
 - a) Lorsqu'il s'agit d'une personne morale, son siège et l'adresse de ses établissements, ainsi que la nature de sa ou de ses activités ;
 - b) Lorsqu'il s'agit d'une personne physique, son adresse et, le cas échéant, le siège de l'entreprise au titre de laquelle elle adhère au groupement ainsi que la nature de la ou des activités et l'adresse des établissements ;
- convention collective dans le champ d'application de laquelle entre le groupement.

La lettre des groupements d'employeurs est rédigée par le cabinet ASPARAGUS.

CABINET ASPARAGUS

15 avenue de Norvège
91 140 Villebon sur Yvette
Tél : 01 60 92 41 20
Courriel : contact@asparagus.fr

FÉDÉRATION NATIONALE
profession sport & loisirs

Cité Administrative Duperré
5, place des Cordeliers - 17000 La Rochelle
Tél : 05 46 27 89 55
E-mail : groupe.national@profession-sport-loisirs.fr
www.profession-sport-loisirs.fr