



# ACTE FONDATEUR DU CERGE

## Centre Européen de Ressources pour les Groupements d'Employeurs

### Préambule

Suite à la première Convention Européenne des Groupements d'Employeurs qui s'est déroulée à La Rochelle les 13 et 14 novembre 2006, nous vivons la première tentative de définition du réseau européen des Groupements d'Employeurs.

Le Groupement d'Employeurs :

- s'inscrit dans une économie sociale de marché qui accompagne un développement de l'emploi,
- est une personne morale (un employeur) dont on n'a pas encore découvert toutes les potentialités.

Pour ces deux raisons, un réseau européen des Groupements d'Employeurs doit être une interconnexion permanente autour du dispositif :

- permettant la rencontre des opérateurs et de leurs parties prenantes : entreprises, syndicats de salariés, pouvoirs publics en charge des politiques de l'emploi, élus, ...
- participant à la lutte contre la précarisation : employabilité, gestion des mobilités, modernisation des relations sociales, temps de travail choisi, égalité hommes-femmes...

Ce réseau s'inscrit, d'une part dans la stratégie de Lisbonne avec l'objectif de construire une Europe qui devienne une société de la connaissance, et d'autre part, dans la stratégie de la Commission Européenne sur les principes de flexicurité<sup>1</sup>.

Les participants à la deuxième Convention Européenne veulent adopter une posture offensive pour informer et promouvoir le dispositif Groupement d'Employeurs et estiment que le moment de le faire est opportun.

Pour cela, ils énoncent cinq conditions pour favoriser l'émergence du réseau européen.

---

<sup>1</sup> Note 16201/07 du Conseil 'Emploi, politique sociale, santé et consommateurs' au Conseil européen du 6/12/2007 (SOC 523 ECOFIN 503) dont l'objet est : 'Vers des principes communs de flexicurité' – Conclusions du Conseil





## Les cinq conditions pour constituer un réseau européen des Groupements d'Employeurs :

### Condition 1 - Les valeurs et les principes de la mutualisation de l'emploi.

*Le Groupement d'Employeurs est un dispositif permettant l'exercice d'un principe de responsabilité sociale des entreprises<sup>2</sup> (RSE.)*

La solidarité est essentielle : il s'agit de remettre la personne au cœur du système de l'emploi et du marché.

Le Groupement d'Employeurs est une vision innovante de la gestion des Ressources Humaines sur un territoire qui :

- organise le partage du temps de travail sécurisé grâce à la mutualisation de postes dans différentes organisations,
- accompagne des salariés dans l'acquisition de compétences (savoir être et savoir faire),
- organise la formation tout au long de la vie,
- accorde une attention particulière et un accompagnement spécifique aux publics cibles.

Le Groupement d'Employeurs constitue un engagement fort des employeurs qui assurent collectivement la pérennité du système.

### Condition 2 - Une alliance volontaire et consentie d'employeurs.

*Le Groupement d'Employeurs est constitué d'employeurs du secteur marchand et/ou non marchand qui acceptent la responsabilité solidaire.*

Pour cette raison, les employeurs :

- se choisissent librement pour s'associer dans un dispositif de mutualisation des Ressources Humaines,
- assument et organisent la solidarité financière qui les responsabilise les uns vis-à-vis des autres.

A la demande des Groupements d'Employeurs ou des entreprises, l'administration publique et/ou les collectivités, quel que soit leur niveau territorial, peuvent jouer un rôle d'information et de facilitation des rencontres.

<sup>2</sup> Au sens de la communication du Parlement Européen, au Conseil et au Comité Economique Européen - COM (2006) 136 - du 22/03/2006 : Mise en œuvre du partenariat pour la croissance et l'emploi ; Faire de l'Europe un pôle d'excellence en matière de responsabilité sociale des entreprises.





### Condition 3 - Lieu d'échange de bonnes pratiques qui valorise la diversité des approches sectorielles et territoriales.

*Avec l'ambition de promouvoir et d'essayer un modèle de Groupement d'Employeurs et de Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs.*

Fédérer, c'est rassembler et non pas normer : le principe de subsidiarité est primordial.

Le maintien de la diversité dans l'essaimage du modèle de Groupement d'Employeurs sera un gage de son développement pour l'Europe sociale.

Il s'agit d'organiser une base de données européenne qui capitalise les expériences et en facilite l'accès à tous les Etats membres.

### Condition 4 - Ouverture et diffusion.

*Une communication sur les Groupements d'Employeurs comme outil d'anticipation du changement à destination du monde économique et social, des élus, des chercheurs et de la société civile.*

Le Groupement d'Employeurs demeure un espace d'innovation sociale. Il est particulièrement adapté à l'évolution du marché du travail et constitue une réponse à la mondialisation.

Il permet d'observer l'Europe de l'emploi autrement.

L'organisation en réseau doit permettre de faire du lobbying social, économique et politique européen tout en :

- restant attentif aux initiatives nouvelles : employeurs (entreprises, associations, particuliers, collectivités), élus, experts,...
- ouvrant le dialogue avec les chercheurs, la société civile,...
- ayant le souci constant de développer le dispositif dans les 27 pays de la Communauté Européenne, avec une attention particulière aux nouveaux entrants.

Il s'agit d'avoir un « feed back » multiple sur le dispositif.

### Condition 5 - Représentativité des partenaires économiques et sociaux.

*Le Centre Européen de Ressources est un lieu pour un nouveau dialogue social dans un rapport gagnant/gagnant en faveur des salariés et pour le développement des entreprises et des territoires.*

Nous sommes responsables pour les générations futures qui posent fortement le sens de la relation au travail dans une économie mondialisée.





Au sein d'un nouveau dialogue social à redéfinir, on doit réfléchir et proposer autour de l'employabilité des personnes, afin de mieux garantir l'emploi de toutes et de tous.

Il y a nécessité de réaffirmer la responsabilité sociétale des entreprises avec sa double dimension, sociale et économique.

Il faut ouvrir le débat sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés en Europe : compétences, mobilité, articulation vie professionnelle/vie choisie, etc.

Les partenaires sociaux doivent être proactifs sur ce sujet.

### ***Bruxelles, le 21 février 2008***

CRGE Poitou-Charentes :  
France Joubert

CRGE Bretagne :  
Michel Guenervé

PAGE :  
Claudine Esnault

GEMIP :  
Gérard Libéros

CRGE Bruxelles :  
Marc Gérard

BV-AGZ :  
Holger Hess

UGEf :  
Claude Derosier

