

Monsieur le Secrétaire Général,

Le Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs de Poitou-Charentes est une structure associative paritaire cofinancée par l'Etat et la Région Poitou-Charentes dans laquelle siègent les organisations régionales de la CFDT, de la CFE-CGC, de la CGPME, de la CGT et du Medef. Toutes les organisations sont invitées à y participer ; la Présidence est tournante. Le CRGE a pour missions de promouvoir et développer les Groupements d'Employeurs non seulement en Poitou-Charentes mais aussi au-delà des frontières régionales puisqu'il organise chaque année la rencontre nationale des Groupements d'Employeurs et qu'il a initié la création des Groupements d'Employeurs en Belgique, en Allemagne et en Autriche. Le CRGE Poitou-Charentes est donc aujourd'hui reconnu comme l'expert européen des Groupements d'Employeurs. Les GE eux-mêmes sont reconnus par le Comité des Régions comme des outils de lutte contre la précarité.

La proposition de loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a été publiée au Journal Officiel le 29 juillet 2011.

Cette proposition de loi comprend un certain nombre de dispositions visant à favoriser le développement de l'emploi dans les Groupements d'Employeurs. Ces dispositions étaient pour certaines attendues depuis de nombreuses années par les Groupements d'Employeurs.

Toutes ces dispositions sont soumises à votre négociation avec pour date butoir, le 1^{er} novembre 2011.

Vous vous êtes donc fixés un programme de travail pour les prochaines séances, programmées les 8 et 16 septembre ainsi que le 4 octobre. Nous souhaitons, à notre niveau, proposer notre contribution aux thèmes que vous avez identifiés :

1. La **définition** et le **rôle** des Groupements d'Employeurs
2. Les moyens de favoriser les embauches en **CDI**
3. La **formation** et le déroulement de carrière
4. La définition d'un **socle de droits minimum** pour les salariés
5. L'élaboration d'une charte de **labellisation**
6. La mise en œuvre du **chômage partiel**
7. La détermination d'un **règlement intérieur** pour fixer quelques règles de fonctionnement
8. Une réflexion sur le **renforcement du caractère associatif** des Groupements d'Employeurs.

Sur chacun de ces huit points, nous vous apportons ci-après des informations issues de nos échanges au sein du CRGE.

1. Institués par la loi n°85-772 du 25 juillet 1985, les Groupements d'Employeurs, structures associatives à vocation économique, ont pour **objet de créer des parcours professionnels sécurisés et stables en maillant des besoins préalablement exprimés par leurs entreprises adhérentes**. Outre la stabilité de l'emploi (le contrat majoritairement proposé est le CDI) et les possibilités de formations, le Groupement permet de changer d'entreprise dans un cadre sécurisé, de diversifier ainsi ses compétences et ses expériences professionnelles. Cette richesse humaine et professionnelle apporte aux salariés de grandes facultés d'adaptation et une connaissance globalement plus large de l'entreprise.

La mutualisation de main d'œuvre permet aux entreprises d'un même territoire d'adapter leurs ressources humaines à leurs **besoins récurrents, ce qui contribue au développement de compétences stables et fiables en fonction des besoins des entreprises.**

Réponse adaptée à l'insertion et à la qualification de personnes en difficulté, enjeu de structuration d'une branche professionnelle, outil de développement local, le Groupement d'Employeurs présente plusieurs facettes à tel point que **ce dispositif a fait l'objet, depuis son entrée en vigueur, de dispositions législatives précises permettant un cadre sécurisé** de la pratique de la mise à disposition à but non lucratif.

2. Le **type de besoins auxquels le GE peut répondre est et doit rester multiple** : accompagner une entreprise dans sa saison - ce qui constitue un surcroît d'activité -, mettre un salarié à disposition d'une entreprise deux jours par semaine pendant un congé maternité ou syndical - ce qui constitue un motif de remplacement -, partager une compétence qualité - ce qui permet aux entreprises de gagner en compétitivité -. C'est justement la pluralité des types de besoins auxquels les GE peuvent répondre qui leur permet d'organiser les maillages de postes et de s'adapter aux variations d'activité des entreprises de leur bassin d'emploi. Un adhérent peut prévoir une diminution de son besoin et remettre en cause un maillage bien huilé, la mise à disposition temporaire d'un salarié auprès d'une autre entreprise pour un surcroît d'activité peut alors permettre le maintien du poste en attendant une nouvelle organisation plus stable du maillage, voire permettre le développement de nouvelles compétences pour le salarié.

Les entreprises ne sont pas soumises à un quota de CDI et les règles régissant le recours aux CDD sont exactement les mêmes pour les Groupements d'Employeurs. Ces derniers, comme toute entreprise, peuvent recourir à tous les types de contrats dans le cadre légal et réglementaire en vigueur.

3. Par ailleurs, en ce qui concerne la qualité de l'emploi au sein d'un Groupement d'Employeurs, les éléments suivants attestent qu'elle est avérée :

Tous les GE cotisent auprès d'OPCA, soit de branche, soit interprofessionnels, qui permettent de recourir facilement aux contrats ou périodes de professionnalisation ou encore à la VAE et de **développer ainsi les compétences des salariés**. Les GE, comme toutes les entreprises, organisent des entretiens annuels avec leurs salariés dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Les questions de mobilité sont prévues dans les contrats de travail en fonction du rayon d'action de chaque GE et la pratique ne fait remonter aucun contentieux à ce sujet. Le nombre d'entreprises de mise à disposition par salarié doit avant tout répondre à une logique de compétences et de caractéristiques de l'emploi : un profil administratif peut se partager entre trois entreprises adhérentes, alors qu'un responsable qualité interviendra auprès de huit entreprises sur des temps et des fréquences différentes (hebdomadaires, mensuelles ou trimestrielles).

Les temps de travail sont également parfaitement maîtrisés dans le sens où la plupart des conventions collectives appliquées au sein des GE prévoient l'annualisation afin de gérer des emplois à temps plein selon les règles légales en vigueur pour gérer les variations d'activité et favoriser le travail à temps plein plutôt que le temps partiel non choisi.

Enfin, sur la question des classifications, une convention collective propre aux GE ne pourrait a priori pas prévoir tous les types d'emplois pourvus par les GE et il appartient à chaque GE d'organiser **la reconnaissance de la polycompétence de ses salariés**.

4. Les salariés de GE bénéficient donc aujourd'hui des avantages suivants qui seront renforcés par les dispositions de la proposition de loi dite « Cherpion » :

-un statut et des garanties minimum prévues par une convention collective applicable au GE

-un accès à la formation professionnelle via les OPCA fortement mobilisés en régions pour accompagner les GE

-une égalité de rémunération avec les salariés des entreprises adhérentes et un accès aux systèmes d'épargne salariale du GE ou à ceux des entreprises adhérentes, selon les accords en vigueur

-un accès à des avantages de type comité d'entreprise qui peuvent être mis en place au sein des GE

-une représentation collective (Institutions Représentatives du Personnel)

5. Les GE peuvent compter parmi leurs adhérents des entreprises, des collectivités territoriales, des associations sportives ou culturelles, des agriculteurs,... **Les situations des GE ne sont donc pas uniformes car elles répondent avant tout à une réalité du territoire et des secteurs d'activité concernés, il faut impérativement maintenir cette diversité qui fait la richesse et la pertinence de l'outil !**
6. Sur le recours au chômage partiel pour les GE, les règles d'application sont les mêmes que pour toutes les entreprises et certains GE y ont eu recours par exemple pour faire face à la crise économique. Concernant une application pour les inter-missions, les solutions sont à trouver auprès des entreprises adhérentes et des partenaires du territoire et il ne s'agit pas d'alourdir les contributions publiques.
7. Depuis les premières lois en faveur des GE, ceux-ci se sont professionnalisés et les règles de **fonctionnement sont désormais clairement établies par le règlement intérieur applicable au sein de chaque GE**. L'équilibre indispensable au sein des Groupements d'Employeurs entre les attentes des entreprises adhérentes, qui agissent de manière responsables, et celles des salariés mis à disposition, existe et fonctionne aujourd'hui.
8. Chaque Groupement d'Employeurs **détermine, au travers de ses statuts, ses règles de fonctionnement** associatif afin de prévoir entre autres la répartition des voix lors des assemblées générales, la composition et le rôle du conseil d'administration.

Outil dont les potentialités de développement en matière de création et de stabilisation de l'emploi sont importantes, les GE permettent une adéquation optimale entre l'offre et la demande en harmonisant, sur un territoire donné, les compétences disponibles et les besoins des entreprises. Ce système répond de manière sécurisée à l'évolution des pratiques et des relations de travail en organisant le partage et la mutualisation des compétences entre entreprises.

Le Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs de Poitou-Charentes qui fut le premier du genre en 2000 et qui a depuis fait des émules dans d'autres régions françaises (Bretagne, Languedoc-Roussillon, Pays de la Loire, ...), permet, de par sa composition paritaire et son organisation, d'éviter les dérives potentielles qui pourraient intervenir dans les Groupements d'Employeurs.

C'est un outil fédérateur et transversal qui réunit tous les types de GE quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité et qui leur permet de se professionnaliser et d'optimiser leurs pratiques dans le cadre notamment des rencontres avec les partenaires sociaux membres du collectif. Il s'agit d'un lieu d'échanges et de co-construction et en aucun cas d'un lieu de négociation. Le dialogue social existe mais au sein de chacun des Groupements d'Employeurs.

Le CRGE Poitou-Charentes se tient à votre entière disposition pour échanger avec vous sur l'ensemble de ces éléments et vous mettre en relation avec des administrateurs du CRGE, des responsables de GE, des chefs d'entreprises adhérents et des salariés de GE.

En attendant, je vous transmets un documentaire réalisé à l'occasion des 10 ans du CRGE Poitou-Charentes et qui donne la parole aux acteurs des Groupements d'Employeurs.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de ma haute considération.

France JOUBERT, Président

