

Compte rendu du 2° Salon des Groupements d'Employeurs en Poitou-Charentes

Le 27 mars 2003 - Site du Futuroscope

Table ronde n°1

Le développement des groupements d'employeurs : l'ouverture aux petites, moyennes et grandes entreprises et aux collectivités locales.

Animateur

Yves Monteillet (YM consultant)

Participants

Pierre Bébin (viticulteur, trésorier du GE Safran)

Pierre Fadeuilhe (juriste universitaire, personne ressource)

Dominique L'Hotelier (DRH Comptoir de la Confiserie,
Administrateur du GE Mode d'Emplois Nord-Vienne)

Adrien Vallier (GEIQ du Giffre Genevois)

Annie Vigier (Chef d'entreprise, Vice-Président du GE Alisé)

Philippe Cabon (GE FORVAL)

Olivier Barras (GEIQ du Giffre Genevois)

Introduction

M. GUY président du CRGE POITOU-CHARENTES ouvre la séance et en profite pour remercier l'action du Conseil REGIONAL pour les GE et pour la mise en place de ce Salon.

M. GUY remercie la DRTEFP, les prestataires et partenaires qui ont pris un stand, tous les groupements de France, et notamment ceux de Poitou-Charentes, qui sont présents aujourd'hui; le Conseil d'Administration du CRGE Poitou-Charentes, son directeur M. Thierry Chevallereau, Audrey Métayer (chargée des relations entre groupements) et Valérie Glandier (interlocuteur juridique).

Rappel du rôle et des missions des CRGE.

- 1/ faire la promotion des groupements d'employeurs
- 2/ animer le réseau des groupements d'employeurs
- 3/ accompagner les porteurs de projets
- 4/ accompagner les GE existants
- 5/ favoriser la mutualisation et la capitalisation des expériences

Il semble que l'expérience du CRGE de Poitiers fasse école et donne envie à d'autres régions de créer à leur tour des CRGE. Le CRGE de Poitiers reste ouvert à toute discussion où il peut apporter ses connaissances à ceux qui souhaitent créer une organisation de type CRGE.

Yves Monteillet

Le principe des groupements d'employeurs a bientôt 20 ans (1985). Peu de temps après, on comptait un peu moins de 100 groupements d'employeurs (en comptant le secteur agricole). Ce dispositif a eu beaucoup de mal à démarrer.

Dans les années 1990, on s'est même demandé si ce dispositif était vraiment légitime, pertinent, efficace. Diverses études ont apporté quelques réponses à ces différentes interrogations.

Aujourd'hui, ce dispositif a l'air de s'installer durablement. De nombreux GE s'inscrivent dans leur territoire sur le long terme et développent leur nombre de salariés et d'adhérents. La mortalité des groupements est relativement faible.

La question actuelle est donc plutôt de savoir comment ce dispositif se développe, se pérennise, se consolide et comment on peut l'aider.

Les principaux thèmes de cette table ronde :

**Essayer de comprendre quels sont les axes de développements des GE existants.
Quel avenir peut-on donner à ces groupements ?**

Pour répondre à cette vaste question, des axes précis ont été choisis préalablement :

A / partir de pratiques concrètes, plutôt que de théories

La majorité des participants à la table ronde sont des personnes qui sont sur le terrain

Nom GE	Ville	Représentant	Nb adhérents	Nb salariés	Caractéristiques
Alisé	Vierzon (18)	Annie Vigier	105	50	multisectoriel GEIQ + GE
Safran	Doué-la-Fontaine (49)	Pierre Bébin	26		agriculture
Mode d'emplois	Naintré (86)	Dominique L'Hotelier			multisectoriel (créé en 1998)
Giffre Genevois	(74)	Président + Directeur	32	16	multisectoriel (créé en 1996)
Forval	Beaufort en Valais	directeur	8	100	agriculture

B/ développer trois idées générales :

- comment les groupements se développent par rapport à la nature de leurs adhérents
 - comment les groupements se développent par rapport à la nature des publics qu'ils recrutent et des parcours qu'ils organisent pour eux
 - comment les groupements se développent par rapport à leurs relations avec le territoire et avec la nature des prestations qu'ils proposent à leurs adhérents
-

1/ Le développement des GE par rapport à la nature de leurs adhérents.

Yves Monteillet

Qu'est-ce qu'un groupement d'employeur peut aujourd'hui apporter à une grande entreprise ?

Pourquoi une entreprise comme le Comptoir de la Confiserie est entrée dans le GE Mode d'Emplois Nord-Vienne ?

Quel bilan après environ un an d'adhésion ?

Dominique L'Hotelier

Au départ, nous avons une problématique précise : nous étions à la recherche d'un technicien informatique, sur un poste très qualifié, mais à temps partiel uniquement.

Nous avons très vite réalisé qu'il était très difficile de capter une personne sur ce type de poste sur du mi-temps. Nous avons d'abord travaillé avec des prestataires extérieurs, avec des coûts considérables et des problèmes de suivi, dans la mesure où nous n'étions jamais garantis d'avoir le même intervenant.

Nous avons ensuite rencontré le GE et nous leur avons exposé notre problématique. Nous nous sommes dit qu'il y avait sans doute d'autres entreprises sur le secteur qui pourraient avoir besoin d'un technicien informatique. Le GE nous a suggéré de rencontrer les autres adhérents pour voir s'il était envisageable de combiner les besoins de plusieurs adhérents. Un autre adhérent a tout de suite exprimé le même besoin : le GE a donc eu la possibilité de recruter une personne au profil adapté.

Aujourd'hui, cette personne travaille une semaine chez nous et une semaine dans l'autre entreprise. Cela a vraiment été la réponse idéale à notre problème. Il semble peu probable que nous eussions pu y répondre d'une autre manière.

Suite à cette première expérience positive, nous avons réalisé que le GE pouvait répondre à d'autres types de besoins, notamment pour obtenir rapidement de la main d'œuvre opérationnelle immédiatement (c'est-à-dire formée à nos technologies et à nos méthodes). Nous avons des volumes de production de plus en plus variables, auxquels il faut sans arrêt s'adapter.

L'avantage des salariés du GE, c'est non seulement qu'ils sont qualifiés pour nos besoins, mais aussi qu'ils se perfectionnent grâce à la diversité de leurs missions dans différentes entreprises. Cette caractéristique permet une très grande rapidité entre le moment de la demande et le moment où la personne est opérationnelle, notamment parce que ces salariés ont d'importantes capacités d'adaptation.

Nous allons aujourd'hui plus loin avec le GE, puisque nous formons ensemble de nombreux opérateurs, afin de ne pas risquer d'être limités en cas de besoin urgent. Nous améliorons ainsi l'efficacité et la réactivité.

Yves Monteillet

Depuis janvier 2000, un accord collectif est imposé aux grandes entreprises qui adhèrent à un GE. Il semble aujourd'hui que très peu d'accords sont effectivement signés et que ces accords sont un frein à l'adhésion des grandes entreprises aux GE. Comment le Comptoir de la Confiserie a-t-il géré cet aspect juridique ? Est-ce que cela a été une difficulté ?

Dominique L'Hotelier

Cela a été une difficulté. Tout d'abord, le GE était méconnu dans l'entreprise. La première fois que nous avons présenté le système du GE à nos partenaires sociaux, ils ont réagi très négativement.

D'une part, l'amalgame avec l'intérim a été immédiat et, d'autre part, ils ont pensé que nous allions peu à peu remplacer des CDI chez nous par des mises de disposition de salariés de GE.

Il est vrai que lorsque nous avons appris qu'il fallait passer par un accord collectif, nous nous sommes demandé si nous allions pouvoir effectivement entrer dans le GE.

Nous avons donc dû rassurer nos partenaires sociaux en communiquant beaucoup et en leur expliquant ce qu'est vraiment un GE. Nous avons même été jusqu'à provoquer une rencontre entre le directeur du GE et nos partenaires sociaux. Ils ont alors découvert que le GE est un employeur à part entière, avec des personnes qui ont un vrai contrat de travail.

Tout s'est ensuite arrangé et nous avons abouti à un accord.

Il y a donc eu deux périodes :

1/ il a d'abord fallu arriver à un accord collectif

2/ maintenant, il y a une légitimité car l'adhésion au GE a été négociée et approuvée par nos partenaires sociaux

L'image du GE a complètement changé pour une bonne partie de nos partenaires.

Yves Monteillet

Il est intéressant de noter que l'adhésion de l'entreprise au GE a précédé l'accord, ce qui est plus simple...

Dominique L'Hotelier

Lorsque nous avons adhéré, nous n'avions pas spécialement fait attention à cette nécessité de passer un accord collectif. Ce « problème » a surgi au bout de quelques mois et il a alors fallu le gérer. L'intérêt c'était que nous fonctionnions déjà avec le GE et que, même si la vision de nos partenaires sociaux était négative, ils avaient rencontré et parlé avec des salariés de GE, ce qui a facilité le dialogue et les négociations le moment venu. J'insiste malgré tout sur le fait que le véritable déclic a été la rencontre avec le directeur du GE.

Dès que les partenaires ont compris que ce n'était pas « le GE à la place d'autre chose », mais bien de la complémentarité, les négociations ont pu se faire.

Conclusion d'Yves Monteillet

1/ une grande entreprise peut trouver dans un GE des réponses à des besoins très variés (saisonnalité, temps partagé, possibilité de qualifier des opérateurs...) et d'avoir du personnel polyvalent, motivé et autonome

2/ dans le développement des GE, il existe un gros problème d'information, ou plutôt de « désinformation » : les gens ont souvent une vision très erronée et très partielle de ce dispositif.

Yves Monteillet

Qu'est-ce qu'un artisan peut venir chercher dans un groupement sachant qu'il semble que les GE d'artisans se développent beaucoup, contrairement à ce qu'on pensait à une époque, à savoir : est-ce que les GE ne sont pas plutôt faits pour les grandes entreprises ?

Est-ce que vous pensez que l'artisanat est un terrain sur lequel les GE peuvent encore se développer et avec quels arguments ?

Annie Vigier

Le GE Alisé a été créé sur l'initiative des artisans à partir d'un besoin très précis : se partager une ou plusieurs compétences pour dégager les chefs d'entreprises de certaines activités annexes et leur permettre d'exercer avant tout leur activité de chef d'entreprise.

Depuis la création, le besoin a évolué, la répartition des tâches a évolué. Aujourd'hui, grâce aux compétences que nous pouvons trouver dans le GE (opérateur, ouvrier, secrétaire-comptable, qualitatif...), les artisans peuvent trouver des compétences auxquelles ils n'auraient jamais eu accès autrement.

Trois exemples :

- le contrôle qualité. Nous pouvons désormais avoir un qualitatif une journée par semaine, ce qui nous permet de répondre à certaines demandes et d'atteindre un certain niveau de prestations pour satisfaire notre clientèle. Cet aspect est en plein développement aujourd'hui.

- le droit social. Les réglementations évoluent et la formation d'un artisan n'intègre pas cette connaissance. L'accès aux compétences du juriste du GE permet de s'adapter et d'éviter certains conflits sociaux dans l'entreprise.

- la protection de l'environnement. Un ingénieur du GE va nous aider à évoluer quant à l'élimination des déchets.

Yves Monteillet

Certains GE ont du mal à se développer auprès des artisans. Quel type de relais peut-on activer pour que le groupement sensibilise les artisans aux avantages du GE ?

Annie Vigier

Il y a tout d'abord un travail de prospection directe à effectuer pour expliquer aux entreprises ce qu'est exactement un GE. Aujourd'hui on s'oriente vers une politique de prescription des chambres consulaires. Les CCI et CM sont d'excellents prescripteurs, à condition que certains chargés de mission de ces chambres consulaires soient eux-mêmes sensibilisés aux avantages des GE.

D'autres prescripteurs potentiels importants : les organisations professionnelles (propres à chaque secteur) et les experts-comptables. Dans un premier temps, ces derniers avaient tendance à considérer les GE comme des concurrents (les GE proposant souvent des secrétaires-comptables). Aujourd'hui, non seulement les experts-comptables souffrent d'une pénurie de main d'œuvre qualifiée, mais ils peuvent aussi s'appuyer sur les GE pour assurer de meilleures prestations aux artisans.

Yves Monteillet

Il est intéressant de voir également un exemple très particulier : un GE-GEIQ dont les adhérents sont des communes rurales et des collectivités locales. Comment cette expérimentation s'est-elle mise en œuvre ? En quoi consiste-t-elle exactement et qu'a-t-elle produit depuis ses 6 ans d'existence ?

Olivier BARRAS

Dès le départ, l'étude de faisabilité a permis de conclure que, au vu du profil des adhérents potentiels, il y aurait des problèmes sur la période hivernale pour compléter les parcours des différents salariés.

Dans les membres fondateurs de notre GEIQ, il y avait une association qui regroupait 11 communes et qui avait mis à disposition un de ses employés pour réaliser cette étude de faisabilité du GEIQ.

Cette étude a vite abouti à la conclusion qu'il faudrait s'appuyer sur les collectivités locales pour « boucher les trous » qu'il pourrait y avoir à certaines périodes de l'année, en raison de la saisonnalité importante de l'activité dominante, à savoir l'aménagement paysager.

La mise en place de cette expérimentation a nécessité une mesure dérogatoire. L'accord des services concernés a eu lieu en 1997. Il est important de rappeler ici qu'en 1995, le nouveau président Jacques Chirac avait missionné ses préfets de région pour développer l'emploi, avec obligation de résultats. Je pense que cet élément a été important pour l'obtention de cette dérogation.

Nous avons signé une convention avec le sous-préfet, la DRTEFP, l'inspection du travail et cette association qui regroupait les communes. Cette charte, qui détermine les conditions de travail des salariés du GEIQ, est valable 2 ans, reconductible tacitement.

Il est important de préciser que nous sommes dans une zone de moyenne montagne et que la pluriactivité existe depuis longtemps : l'hiver, de nombreux agriculteurs vont faire leur journée en station de ski après avoir traité leurs vaches le matin. Ce phénomène a sans doute facilité la mise en place du dispositif GEIQ-GE.

Aujourd'hui, nous sommes toujours sous régime dérogatoire, ce qui nous gêne un peu. Au début, nous n'osions pas trop en parler car nous nous sentions privilégiés et un peu dans « l'illégalité ». Aujourd'hui en revanche, nous communiquons beaucoup.

Parmi nos adhérents, nous avons des syndicats de communes, des communes individuelles, une association de communes (ADJ), une régie de remontées mécaniques (qui est très importante pour le GE car elle génère du travail pour les 4 mois d'hiver, idéal pour compléter les parcours des paysagistes par exemple)

La principale limite de cette expérimentation reste la TVA, puisque les communes ne la récupèrent pas. Cela génère un surcoût non négligeable.

Yves Monteillet

Quels types de services les communes viennent-elles chercher auprès du GE ?

Adrien Vallier

Notre principal secteur d'activité est l'entretien d'espace rural. Nous regroupons des paysagistes, des horticulteurs, des bûcherons... Les communes recherchent des personnes pour l'entretien des espaces verts, l'arrosage, la voirie...

Les besoins de ces structures locales nous permettent de compléter les parcours de nos jeunes (pour le volet GEIQ). Cela permet également à nos jeunes d'avoir des référents dans leur commune, ce qui limite les contraintes de déplacement (importants dans notre région).

Nous fonctionnons également beaucoup avec les stations de ski : de la mi-décembre à début avril, nous plaçons des salariés dans les stations de ski en tant que « perche man ».

Les pics saisonniers des différents employeurs nous permettent de bâtir des parcours annuels complets pour la plupart de nos salariés.

Yves Monteillet

Pourquoi aujourd'hui une commune rurale ne peut-elle pas adhérer à un groupement d'employeurs ?

Pierre Fadeuilhe

Le GE ne peut recevoir **QUE** des membres qui sont des personnes physiques ou morale de droit privé. Une commune peut **TRES BIEN** appartenir à une association **REGIE PAR LA LOI DE 1901**, mais cette adhésion ne peut pas lui permettre, de par son statut et à cause de cette distinction qui est faite **EN France** entre **DROIT** privé et droit public, de recevoir des « prestations de salariés » de la part d'un GE.

Il est donc important d'insister sur le caractère dérogatoire de cette expérience. Si on voulait la généraliser, il faudrait dans un premier temps obtenir l'accord de la DDTE. Il ne faut pas **S'ENGAGER DANS CETTE OPERATION**, puis demander la dérogation par la suite.

Jean Dalichou

(juriste actuellement impliqué dans des réflexions sur des réformes de lois liées au développement des GE)

Il existe un projet de loi sur le développement rural qui devrait être présenté au Parlement avant la fin du premier semestre. Parmi les propositions qui seront formulées, il y a la généralisation de l'expérimentation du GEIQ du Giffre Genevois.

Aujourd'hui le projet de loi est en cours d'arbitrage. Il consiste bien à officialiser par des articles de loi ce qui n'est encore qu'une expérimentation, et de l'étendre à tout le territoire national.

L'idée serait de limiter les types d'emplois concernés. Les emplois de type administratif seraient exclus.

Ce projet a retenu l'attention des ministères concernés : agriculture, affaires sociales, intérieur.

Yves Monteillet

Nous avons abordé le développement des GE auprès des grandes entreprises, des artisans et des collectivités locales.

Même si nous n'aborderons pas le sujet à l'occasion de cette table ronde, il faut également noter que les GE se développent de manière très intéressante dans le milieu associatif (Lyon, Lorraine...). Il y a également des GE emplois-jeunes, des groupements ad hoc, des GE pour les professions libérales...

Deux questions transversales :

- Est-ce que dans le développement d'un GE regroupant des grandes et des petites entreprises (comme Alisé et Mode d'Emplois Nord Vienne) on voit émerger des modes de collaboration nouveaux entre entreprises ?
- Est-ce qu'on voit apparaître dans ces GE des nouvelles formes de solidarité, de collaboration ou d'échange entre les grandes et les petites entreprises d'un même territoire ?

Dominique L'Hotelier

Il est vrai que, malgré les spécificités propres aux entreprises de taille diverse, il existe des besoins et des obligations qui se rejoignent.

Un exemple : l'évaluation des risques dans l'entreprise. Un décret de 2001 prévoit que les entreprises doivent mettre en place un document unique dans lequel sont répertoriés les risques dans l'entreprise et leur évaluation. L'objectif étant d'avoir un état des lieux permettant de mettre en oeuvre des plans d'action pour réduire les risques.

Cette obligation concerne toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Notre structure (le Comptoir de la Confiserie) nous a permis d'embaucher un chargé de sécurité en 2002, qui assure également une veille dans ce domaine et est très qualifié. Ce

travail est très lourd : analyse de chaque poste de travail, identification et évaluation de tous les risques.

Nous avons par la suite contacté les adhérents du GE pour voir comment nous pouvions leur faire profiter de cette compétence pour qu'elles puissent elles aussi répondre aux obligations de sécurité. Notre chargé de sécurité est allé au GE pour rencontrer d'autres adhérents et leur présenter la démarche du Comptoir de la Confiserie au sujet de l'évaluation des risques.

Les adhérents nous ont effectivement demandés de les aider sur ce point.

Nous souhaitions faire appel à un intervenant extérieur qui pouvait tout à fait intervenir dans d'autres entreprises. Une personne qualifiée et expérimentée a été recrutée par le GE. Elle a travaillé 4 mois chez nous et elle travaille aujourd'hui également chez d'autres adhérents.

Je pense que la solidarité a bien fonctionné dans ce cas précis. Nous pensons que cette expérience peut être reconduite dans d'autres domaines, comme la communication ou l'ergonomie...

Les besoins, quelle que soit la taille de l'entreprise, sont souvent identiques.

Nous avons tous des choses à nous apporter les uns aux autres, en partageant nos expériences, en confrontant nos difficultés. Là encore, la taille de l'entreprise n'est pas un élément important.

Yves Monteillet

Comment définir la notion de sous-traitance par rapport au dispositif GE ? Quelles sont les relations entre les donneurs d'ordre et les sous-traitants ?

Annie Vigier

Nous sommes très sensibles au parcours du salarié. Les relations entre entreprises sont bien sûr très importantes, mais il faut garder à l'esprit qu'il y a aussi des parcours à accompagner. C'est pour cela que nous avons un volet GEIQ : parce qu'il y a un accompagnement de la formation à la mise à disposition, avec comme objectif la pérennisation du poste.

Nous avons mis en place des contrats de qualification, parce qu'un besoin se faisait ressentir, tant du côté des entreprises que des salariés.

Par exemple, nous avons une grosse entreprise de 650 salariés qui fabrique des suspensions hydrauliques et qui avait besoin d'un fraiseur à temps partiel. Nous avons embauché un jeune homme qui avait échoué à son brevet de productique et qui souhaitait travailler. Il était très motivé, ce qui me semble primordial (lorsque nous avons la volonté d'accompagner quelqu'un c'est que lui-même a la volonté de progresser). Nous lui avons trouvé son complément de poste dans une petite société sous-traitante de 25 salariés qui réalise des petites pièces pour des suspensions avec des équipements numériques très spécifiques.

L'intérêt pour la grosse entreprise était d'avoir un sous-traitant qui lui réalise des pièces qui était parfaitement à la hauteur de ses attentes. Grâce à la formation de ce salarié le niveau du

sous-traitant était relevé, puisque ce sous-traitant bénéficiait, en même temps que le salarié, de l'expérience que ce dernier acquérait en même temps en travaillant dans la grosse entreprise...

Dans ce cas, tout le monde est gagnant : la grosse entreprise qui a un bon niveau, la petite entreprise qui profite d'un savoir-faire et le jeune qui a une formation parfaite, à la fois pour ce qui concerne le domaine d'une grosse entreprise de réalisation et un domaine plus pointu.

Nous avons accompagné ce jeune homme, avec en plus une formation au Greta. Cette expérience lui a permis de passer son Bac Pro.

Yves Monteillet

Quand un GE se développe est-ce qu'il faut encourager le développement de l'interprofessionnel et de l'intersectoriel ou plutôt se recentrer sur un ou deux secteurs dominants ?

Est-ce que l'interprofessionnel est plutôt un frein ou un atout au développement des GE ?

Annie Vigier

Le GE est sans doute avant tout un reflet du profil du bassin d'emploi concerné. Un bassin avec peu d'habitants, peu d'entreprises et qui n'a pas d'activité dominante, entraînera nécessairement la création d'un GE multisectoriel.

Chez nous, après 8 ans d'activité, il n'y a toujours aucun domaine dominant et cette pluralité ne freine aucunement notre activité, bien au contraire : c'est une richesse, à la fois pour les entreprises, mais aussi pour les salariés qui ont un parcours très diversifié.

La seule difficulté aurait pu être le choix de la convention collective, mais on s'adapte en faisant preuve d'imagination, en collaboration avec la DDT, qui est un vrai partenaire du dispositif.

Adrien Vallier

Chez nous, l'interpro permet de compléter des parcours. Au départ, les remontées mécaniques n'étaient pas notre secteur d'activité, mais elles nous permettent d'envisager d'employer plus de salariés. Cela nous permet en outre de développer des qualités de polyvalence et d'adaptation chez nos salariés.

Yves Monteillet

Donc, on pourrait dire que le GE des années 2010-2015 sera interpro et qu'il regroupera des grandes et petites entreprises, des associations, des professions libérales, des collectivités territoriales.

2/ Le développement des GE par rapport au type de public qu'ils recrutent et qu'ils salarient.

Yves Monteillet

Quels types de contrat de travail peut-on utiliser dans les GE ?

Au GEIQ du Giffre, il n'y a quasiment que des contrats d'apprentissage. Ce contrat présente quelques problèmes.

Adrien Vallier

Nous avons actuellement 16 personnes au sein du GEIQ : 2 CDI, 2 contrats de qualification et 12 contrats d'apprentissage. Nous avons peu de contrats de qualification car le contrat d'apprentissage est plus souple, dans la mesure où il permet de passer sur des associations, des entreprises et des collectivités.

Avec l'ITEPSA nous arrivons à bien nous organiser avec les contrats d'apprentissage. Par exemple, nous avons un jeune qui avait deux solutions : soit faire de la mécanique, soit de travailler au sein d'un foyer de ski de fond. Pour la mécanique, cela ne fonctionnait pas avec l'ITEPSA (spécialisée agriculture). Il travaille donc l'été comme paysagiste et l'hiver dans le foyer de ski de fond.

Yves Monteillet

Comment gérez-vous le parcours par rapport aux aides allouées aux contrats d'apprentissage ?

Adrien Vallier

Comme le GE est l'employeur, c'est nous qui faisons la demande d'aide. Nous prévenons l'ITEPSA qu'il y aura des tuteurs successifs (que nous identifions), nous faisons un calcul du coût total de l'apprenti sur l'année. Puis l'entreprise où le jeune est placé en premier fait une avance que nous lui rembourserons plus tard, lorsque cette aide nous aura été versée. Cette redistribution de l'aide est calculée en proportion des journées de mise à disposition de l'apprenti pour chacun des employeurs.

Yves Monteillet

Il y a environ 100 contrats d'apprentissage au sein des GEIQ aujourd'hui. Ce n'est pas beaucoup, mais c'est peut-être un type de contrat qui pourrait devenir de plus en plus présent à l'avenir.

- Est-ce que le groupement est aujourd'hui un outil qui permet aux entreprises de mieux exprimer leurs besoins de formation et d'aller chercher des publics qu'elle n'aurait peut-être pas été chercher toute seule ?

- Est-ce que le groupement est aujourd'hui un outil qui permet de faire évoluer l'offre d'orientation et de prestations locale ou est-ce que c'est tellement difficile que cela peut paraître trop prétentieux et ambitieux ?

Pierre Bébin

Nous avons identifié deux types de besoins :

- un besoin de formation pour des salariés qui, une fois recrutés sur un métier ou deux, ont besoin de qualifications très pointues. Nous avons mis en place ces formations spécifiques, ce qui permet de stabiliser des publics (nous partons toujours sur des CDI). Nous avons ainsi permis à des personnes d'acquérir des gestes, des savoir-faire, qui nous permettent aujourd'hui de pouvoir répondre assez facilement à des demandes précises des entreprises.

- un besoin de recrutement local. Le niveau moyen de formation dans notre territoire (le Saumurois) est relativement bas, avec beaucoup de personnes en situation précaire et en recherche d'emploi. Nous mettons donc en place des formations qualifiantes, sous la forme de contrats de qualification, pour faire acquérir à ces personnes des compétences dans deux principaux domaines : actuellement, la viticulture et la pépinière.

1/ nous formons des gens

2/ nous nous offrons des possibilités de recrutement plus larges

La mise en place de ces formations est assez complexe, mais cela nous permet vraiment de répondre à des besoins précis des entreprises locales.

Yves Monteillet

Voit-on apparaître des qualifications qui n'auraient pas émergées s'il n'y avait pas eu le groupement ?

Quel est l'intérêt, dans votre cas précis, des doubles qualifications ?

Pierre Bébin

Nous nous sommes aperçu que le fait de mettre en place une formation particulière profite à tout le monde : par exemple, un salarié du GE qui va intervenir dans une entreprise pour greffer des rosiers, pourra apporter beaucoup plus à cette entreprise parce qu'il connaît aussi d'autres gestes.

Le fait d'élargir les compétences des salariés contribue non seulement à la valorisation de ces salariés, mais aussi à l'augmentation du niveau des prestations offertes à l'entreprise.

Nos nouveaux contrats de qualification durent 10 mois sur deux métiers spécifiques : viticulteur et rosier. Ces deux métiers sont ceux où le besoin salarial est le plus important et où on a besoin de stabiliser du public car souvent, les personnes qui acquièrent ces compétences finissent par partir, par passer à l'industrie par exemple. L'autre intérêt c'est que la haute technicité des diverses opérations liées à ces compétences nécessite un suivi et une confiance totale de l'employeur.

Nos emplois saisonniers sont des professionnels intermittents, mais des professionnels à part entière malgré tout.

Yves Monteillet

Donc on peut dire que le GE professionnalise des saisonniers, en mettant en place des formations auxquelles des saisonniers « classiques » n'ont quasiment jamais accès. Le GE, grâce à cette double qualification fait naître une sorte de nouveau métier hybride, une sorte de « viticulteur-rosier ».

Comment une entreprise utilisatrice vit et bénéficie de la polyvalence des lieux de travail qu'un GE propose à ses salariés ? Est-ce que cela complique les choses ou est-ce au contraire une valeur ajoutée ?

Annie Vigier

C'est forcément une grande richesse de pouvoir acquérir diverses compétences dans diverses entreprises. Par exemple, chez nous, un salarié qui travaille dans un petit garage et chez un concessionnaire va acquérir différents savoir-faire qui vont être utiles aux deux employeurs.

Par exemple, nous avons formé un préparateur de voitures d'occasion qui ne remplit cette fonction que deux après-midi par semaine. Il a été formé chez un concessionnaire auprès de deux salariés à plein temps, très expérimentés, qui lui ont appris tous les gestes. Il a vite été capable de remettre une voiture en état en trois heures. Il en fait bénéficier aujourd'hui de plus petites structures, qui avaient besoin de ce type de compétences.

Yves Monteillet

On peut dire que c'est une nouvelle manière d'apprendre, que c'est à travers la diversité des expériences que les phases d'apprentissage sont accélérées et qu'on peut avoir des salariés très polyvalents.

Dominique L'Hotelier

Notre demande est sans doute un peu différente, mais quoi qu'il en soit, la polyvalence ne pourra jamais nuire. Actuellement, nous sommes surtout demandeurs sur des postes d'opérateurs de production. La question est la suivante : est-ce qu'un opérateur qui vient travailler dans l'agroalimentaire doit nécessairement avoir une expérience uniquement sur l'agroalimentaire ?

Nous pensons que non. Finalement, ce que l'on demande, c'est d'avoir des personnes qui aient une connaissance du milieu industriel, qui ont pu travailler sur différents types d'équipements.

Aujourd'hui, lorsque l'on fait appel à un employé par le biais du GLE, et qu'il n'a pas nécessairement travaillé dans l'agroalimentaire, nous avons remarqué qu'il est très vite opérationnel.

Ce qui est intéressant c'est qu'une même personne du GE ayant travaillé pour nous en tant qu'opérateur de production, peut tout à fait, après s'être formée, revenir chez nous quelques mois ou années plus tard, en tant que cariste par exemple...

Yves Monteillet

Il y a des GE qui se positionnent clairement comme des « sas » : conçus comme des endroits où l'on passe; le succès étant que les salariés du GE finissent par partir, soit embauché par une entreprise adhérente, soit ailleurs.

D'autres GE en revanche se construisent comme des lieux où l'on fait carrière longtemps, avec des CDI qui peuvent se prolonger sur plusieurs années.

Voyez-vous l'avenir des GE plutôt orienté vers le premier ou le second cas ?

Annie Vigier

On peut bien sûr imaginer de faire toute sa carrière dans un GE, mais ce n'est pas une obligation. Tout dépend bien sûr du contexte local.

Chez Alisé, du fait que nous accompagnons le salarié depuis la formation jusqu'à la pérennisation du poste, c'est pour maintenir le salarié sur le territoire, car à la base nous avons un manque de techniciens qualifiés, la plupart absorbés par une zone « industrielle » majeure, le nord de la région centre (Orléans, Blois, Tours). Nous avons des difficultés à maintenir les techniciens sur notre territoire.

Nous nous sommes donc dit que les former et leur offrir ce parcours nous permettrait de les conserver.

Cependant, plusieurs cas de figure se présentent. Lorsqu'une entreprise fait appel à nous pour demander un salarié à temps partiel parce qu'elle veut évoluer dans tel ou tel type de marché, il se peut que ce soit pour une durée déterminée.

Même si nous privilégions les CDI (75% de nos contrats), nous considérons le CDD comme un vrai outil, pour une entreprise adhérente, pour développer une activité très précise.

Si le marché se révèle favorable, il est évident que notre réussite sera le départ du salarié du GE à la fin de son CDD, pour intégrer à temps plein l'entreprise qui avait fait cette demande initiale. Certes, notre GE aurait une déperdition de chiffre d'affaire, mais comme nous sommes avant tout un outil de l'entreprise, nous l'aurons accompagnée dans le développement de son activité et notre mission aura été accomplie.

Par ailleurs, nous avons des salariés qui se plaisent et s'épanouissent dans le GE, du fait notamment de la multiplicité des entreprises dans lesquelles ils interviennent. Chaque année, lors de leur entretien d'évaluation, on demande à ces salariés s'ils ont des besoins de formation et s'ils souhaitent évoluer dans leur poste.

Il est clair que si un salarié demande à évoluer, nous n'allons pas le laisser stagner au poste pour lequel il avait initialement été embauché, simplement parce que le besoin pour ce poste subsiste.

Tous les cas de figure sont possibles, mais je répète que nous considérons comme une réussite le départ de l'un de nos salariés, à l'issue de son parcours, vers l'une des entreprises chez qui il intervenait par notre biais. Cela signifie que nous avons réussi notre recrutement.

Yves Monteillet

Est-ce qu'à Mode d'Emplois Nord-Vienne, vous êtes davantage orienté vers la fidélisation de vos salariés au GE ?

Dominique L'Hotelier

Non, je rejoins ce que vient d'exposer Annie Vigier. Je ne crois pas du tout que l'objectif premier des GE soit de fidéliser les personnes qui ont été recrutées.

Si le GE a vocation à être un tremplin vers un emploi durable dans l'entreprise, je trouve cela très bien.

Bien sûr, ce qui nous manque c'est le témoignage d'un salarié de GE; il peut y avoir des attentes très différentes. Parmi les salariés de notre GE que j'ai eu l'occasion de rencontrer, certains voient le GE comme un choix, une expérience très riche qui peut durer très longtemps et qui peut être privilégié par rapport à CDI dans une entreprise; mais pour d'autres, c'est avant tout un moyen de se forger une expérience, avant d'aller vers un CDI dans une seule entreprise.

Evidemment, nous n'avons pas comme objectif de voir partir tous les salariés du groupement !

Yves Monteillet

Une étude sur les salariés de GE a été menée il y a quelques années : il en ressortait que certains salariés envisageaient dans rester dans leur GE assez longtemps, que ce n'était pas qu'un sas, mais une situation durable. Finalement, il semble difficile de définir ce que sera le GE de 2015. Il est probable que la polyvalence va se développer. Le fait qu'un GE soit une structure qui peut accueillir des publics que l'entreprise ne peut pas toujours accueillir seule, va lui permettre d'être un dispositif qui est appelée de plus en plus à trouver des solutions aux problèmes de recrutement de certains secteurs.

Un autre aspect qui n'a pas été abordé, c'est l'emploi des handicapés qui peut être facilité par le dispositif GE.

Quelle est la place du CDI aujourd'hui dans les GE ? Certains GE privilégient le CDI dès l'entrée, alors que d'autres construisent des parcours avec des CDD intermédiaires.

3/ Le développement des GE par rapport à leur environnement, aux prestations qu'ils peuvent proposer à leurs adhérents.

Yves Monteillet

Est-ce que les GE mènent des actions en dehors des mises à disposition, qui peuvent aller jusqu'à la sensibilisation ou la mise en place d'actions d'information ?

Annie Vigier

Nous avons la chance d'avoir des qualitatifs. Nous avons mis en place des petits déjeuners informatifs à destination des entreprises adhérentes, à chaque fois autour d'un thème différents.

Le dernier petit déjeuner a rassemblé environ 65 chefs d'entreprise et a tourné autour de la réalisation d'un document unique. Il ne s'agissait pas de parler de l'aspect réglementaire (car les chefs d'entreprise avaient déjà eu l'information par ailleurs), mais plutôt de l'application concrète de ce document.

C'est un service complémentaire que l'on propose à nos adhérents.

Nous avons également effectué un travail avec la CPAM du Cher autour de l'information pour les chefs d'entreprise au sujet des différents documents de sécurité sociale (arrêts de travail, accidents du travail...)

Nous sommes un interlocuteur privilégié entre ce type d'institution et les chefs d'entreprises, surtout parce que nous regroupons 105 entreprises, mais aussi parce nous intervenons dans des secteurs d'activités différents.

L'adhésion à un GE sensibilise les chefs d'entreprise à la fonction de Ressources Humaines qui n'est pas forcément leur domaine de prédilection. La réflexion autour de la répartition des missions apporte un « plus », comme une sorte de formation individualisée qui permet au chef d'entreprise de repenser son activité et de la développer différemment.

Yves Monteillet

Y a-t-il un exemple qui permette d'illustrer comment le GE Safran a fait évoluer l'offre locale ?

Pierre Bébin

Nous avons par exemple des opérations très précises en viticulture, sur des périodes extrêmement courtes. L'année dernière, en collaboration avec des associations intermédiaires du secteur, nous avons constitué des équipes fortes (de 6 à 8 personnes) qui tournaient, pour une opération très précise, d'une exploitation à l'autre pour répondre à ces besoins ponctuels précis.

Les entreprises ont dû s'habituer à ces interventions intensives, alors qu'elles avaient plutôt l'habitude de répartir le travail sur une durée plus longue, avec 2 ou 3 personnes. Cela a modifié radicalement la façon de fonctionner des entreprises, mais suite à cette première expérience, elles ont toutes demandé à recommencer ce système, alors qu'elles avaient été très sceptiques au départ.

L'autre aspect positif, c'est que les associations intermédiaires du secteur qui avaient parfois des rapports un peu compliqués avec les entreprises et le public concerné, ont trouvé un interlocuteur, le GE, qui leur a permis de modifier ces relations.

Un autre exemple : nous avons un adhérent qui fait du gavage de canard et qui nous a récemment annoncé qu'il était prêt à adapter ses bandes de canard en fonction des possibilités

du GE à mettre à disposition plus ou moins de personnel. Le GE peut donc faire évoluer le volume d'activité d'une entreprise...

Yves Monteillet

Comment le GE du Giffre fait-il évoluer l'activité touristique des communes rurales ?

Adrien Vallier

Nous avons mené une réflexion avec quelques stations de ski qui connaissent des problèmes d'enneigement récurrents. Il faut employer des personnes pour faire tourner la station quand elle fonctionne. Quand elle ne fonctionne pas, ces personnes sont employées à mi-temps en attendant la neige. Grâce au GEIQ, ces personnes peuvent effectuer différentes activités (remontées mécaniques ou déneigement s'il y a de la neige ou entretien des sentiers s'il n'y en a pas). Le groupement a donc un impact sur le développement de l'activité touristique du secteur.

Yves Monteillet

D'autres questions pourraient être abordées comme la définition des moyens qui doivent être mis en place pour faire fonctionner un groupement, la manière avec laquelle un groupement finit par « se fondre » dans son environnement...

Philippe

directeur du GE Forval

Cabon

Notre président est à la fois maire d'une petite ville, député et chef d'entreprise. Cette ville connaît des difficultés à maintenir des emplois sur son territoire en raison de la proximité de deux grandes agglomérations.

Il est confronté à diverses problématiques au quotidien, non seulement au sujet de l'hôpital et des espaces verts.

Dans cet exemple comme dans les précédents, il existe une problématique de territoire. Le GE est une solution, mettant en oeuvre des actions sur un territoire donné.

La réussite et le développement des GE doit nécessairement passer par la reconnaissance par les entreprises des salariés du groupement. Il est très important que ces salariés soient considérés comme des membres permanents des entreprises.

Questions du public

Question au GEIQ Giffre Genevois

Lorsque vous employez des jeunes en apprentissage, vous dites que vous les employez quelques mois en horticulture par exemple et pour le reste en foyer de ski de fond... Quelle est la qualification qu'ils vont obtenir à la fin, puisque normalement pour l'apprentissage, la formation ne concerne qu'un seul domaine bien précis ? Auront-ils une formation double ?

Adrien Vallier

Nous avons la chance de travailler très étroitement avec un CFPPA qui propose une formation appelée « entretien de l'espace rural et tourisme », qui regroupe donc les deux activités. Si l'ITEPSA donne son accord, nous avons une certaine marge de manœuvre au sein de cette formation. Dans la vallée de Chamonix par exemple, les jeunes n'ont pas vraiment le choix, même sur l'ensemble de sa carrière : s'il veut être paysagiste, il devra travailler en station pendant l'hiver. Cette formation correspond donc tout à fait aux contraintes climatiques et saisonnières du territoire.

Représentant du groupe AXA Assurances (Gilles Gaston)

Je souhaite revenir sur l'évaluation des risques. Il est important, lorsque l'on crée un GE, de prendre en compte et de mesurer les responsabilités de ce GE et surtout les responsabilités personnelles qu'encourent les dirigeants des GE.

Une rencontre autour de ce thème aura d'ailleurs lieu en fin d'année.

Représentante de la chambre d'agriculture du Maine-et-Loire (Sandrine Poinas ?)

Est-ce que le mode de fonctionnement d'une régie rurale (avec adhérents publics et privés) lui permettrait d'exercer elle-même le rôle d'un GE ?

Pierre Fadeuilhe

La difficulté est de trouver les limites **JURIDIQUES** à une telle **EXPERIENCE**.

Il existe des textes très clairs qui distinguent tout ce qui est **DROIT** privé de tout ce qui est **DROIT** public. La difficulté est de définir quand s'arrête le **SECTEUR** public et quand commence le **SECTEUR** privé (et vice versa).

Il existe un autre système : le « groupement ad hoc » qui regroupe des collectivités locales qui peuvent mettre à disposition du personnel dans une forme proche du GE, mais différente (pas d'obligation solidaire, pas de problème de convention collective...). Ces groupements sont uniquement constitués de structures de droit public.

Aujourd'hui, il reste très difficile de faire des mélanges entre structures de droit privé et structures de droit public. Je pense que c'est un objectif à atteindre pour améliorer l'aménagement du territoire dans certaines régions.

La réponse est donc négative, mais négative « pour l'instant »...

Personne originaire de Valenciennes

Est-ce qu'un GE pourrait être sollicité pour répondre à des appels d'offre sur des marchés publics ?

Pierre Fadeuilhe

Un GE a un objet unique qui est la mise à disposition de personnel.

Il y a eu un projet de loi qui a été adopté en première lecture à l'assemblée nationale en février 2002 qui développait l'objet des **groupements d'employeurs**. Il prévoyait que les **GE AURAIENT** également **LA POSSIBILITE** d'apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines. C'est quelque chose qui n'existe pas encore. Un GE, c'est de la mise à disposition, on peut faire des définitions de postes, on peut accompagner des salariés. Peut-être qu'on orientera l'objet des GE vers plus de choses à l'avenir.

Jean Dalichoux (CNCEGEIQ)

Dans le projet de loi que nous évoquons, ouvrant l'objet des GE au-delà de la mise à disposition de personnel.

Dans le réseau des GEIQ, la notion d'objet exclusif de mise à disposition a été abordée dans un décret du Premier Ministre du 18 février 2003 qui reconnaît l'accompagnement des jeunes accueillis en contrats d'orientation et de qualification.

Nous sommes donc déjà dans une phase de sollicitation d'ouvrir les GEIQ à des prestations complémentaires à la mise à disposition.

Table ronde n°2

Les conventions collectives : réflexion sur les « pratiques » susceptibles de se développer.

Animateur

Jean Pelissier (juriste)

Participants

Jean-Michel Banlier

(Président de la Chambre des Métiers 79, chef d'entreprise , Président du GE Adequat)

Pierre Fadeuilhe (juriste universitaire, personne ressource)

Jean-Michel Crandal (Ministère des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité)

France Joubert (Vice-président du CRGE, membre CFDT)

Introduction

Trois axes de discussion

1/ Comment choisir la convention collective applicable ?

Rappel : Il ne peut pas y avoir d'activité de GE sans convention collective applicable.

2/ Comment changer de convention collective ? Modalité et effets.

Il existe actuellement dans le Code du Travail 12 articles qui font référence à la convention collective à propos des GE : ils font état du changement de la convention collective applicable. En effet, un GE évolue et il se peut que la convention collective choisie au départ devienne inadaptée.

3/ Comment appliquer la convention collective ?

Est-ce que le GE peut faire référence à une convention collective, mais en n'appliquant pas certains de ses points ?

1/ Comment choisir la convention collective applicable ?

Il existe deux types de situation :

A - le GE est monosectoriel

Difficulté 1 : Un GE peut très bien avoir une seule activité, mais être dans une zone « frontière » (il faut rappeler que les champs d'application des conventions collectives sont parfois difficiles à déterminer)

France Joubert

Certaines conventions collectives se négocient de manière territoriale, mais elles sont plutôt rares. La plupart sont des conventions étendues.

Intervention dans le public

Notre GE est constitué d'entreprises de trois départements différents. Le GE a recruté un cadre commercial pour la vente de vin à l'export. Le choix de la convention collective a été fait à partir du siège social d'une des entreprises adhérentes.

Difficulté 2 : Une entreprise adhérente a plus de 300 salariés (elle peut adhérer, mais est sujette à des dispositions spécifiques) Il faut qu'il y ait un accord d'entreprise ou accord collectif préalable à l'adhésion.

Article 127.1.1 du Code du Travail : l'adhésion à un groupement d'employeurs des entreprises (...) occupant plus de 300 salariés est subordonnée à la conclusion dans l'entreprise d'un accord collectif définissant les garanties accordées aux salariés du groupement (...)

Jean Pelissier

1/ Cet article signifie notamment que le chef d'entreprise n'est plus maître de sa décision. En effet, il ne peut pas adhérer à un GE (ou s'il le fait, il est en totale irrégularité) si au préalable son adhésion n'est pas « subordonnée à (...) »

Phénomène peu banal : l'adhésion d'une entreprise de plus de 300 employés à un GE est donc subordonnée à la conclusion d'un accord avec les partenaires syndicaux et non à la seule décision de son directeur...

2/ Cet accord, d'après le texte de loi, « définit les garanties accordées aux salariés du groupement ». Sur le plan juridique, nous sommes face à une situation exceptionnelle : les négociations sont menées entre le chef d'entreprise et les syndicats représentatifs dans l'entreprise. Or cet accord ne va pas définir les conditions de travail des salariés de l'entreprise en question, mais des futurs salariés du groupement.

Il s'agit donc d'un accord collectif qui sort des normes, puisque ceux qui signent engagent des personnes qui ne sont pas représentées au moment de la négociation.

Il serait intéressant de voir comment cela se passe dans la pratique et de poser aux personnes concernées les questions suivantes :

- Comment se sont déroulées les négociations à l'intérieur de l'entreprise ?
- Quelle est la portée effectivement donnée à l'accord collectif ?
- Comment réagissent les autres membres de GE (si on applique le texte à la lettre, l'accord doit s'appliquer à tous les membres du GE...) ?

Annie Vigier - GE Alisé (Vierzon).

Nous avons plusieurs entreprises dont l'effectif est supérieur à 300. Nous ne rencontrons aucun problème majeur.

Le RH de l'une d'entre elles a fait voter l'adhésion au GE en expliquant les raisons de cette volonté d'adhésion, les opportunités de créations d'emplois et en précisant bien qu'un salarié, dès lors qu'il est dans l'entreprise, fait partie intégrante de l'entreprise et doit participer aux négociations.

Il doit aussi avoir les mêmes conditions de travail que les autres salariés de l'entreprise : cela évite de créer des disparités.

Jean Pelissier

Votre exemple ne répond pas tout à fait à la problématique. En effet, la loi prévoit bien qu'un accord collectif doit avoir été négocié au préalable, c'est-à-dire avant que ce salarié du GE intègre l'entreprise en question. Normalement, il ne participe donc pas aux négociations.

Une autre question est importante : que mettre dans cet accord collectif négocié et signé par les partenaires ?

Pour moi la problématique majeure réside dans le fait que, d'après la loi, dès lors qu'un accord collectif régit l'adhésion d'une entreprise dans un GE, l'ensemble des salariés de ce GE doivent travailler selon les conditions de travail définies par cet accord.

France Joubert

Il y a deux problèmes :

1 / certains syndicats sont bien plus durs par rapport aux GE que vis-à-vis de l'entreprise intérimaire ou du saisonnier qui interviennent dans l'entreprise. Ils voient les GE comme une concurrence potentielle en termes d'emplois.

2/ de quel droit les GE n'aurait-il pas de représentation particulière ? Pourquoi seraient-ils considérés comme dépendants de la représentation de l'entreprise ? Si les syndicats sont hostiles au GE, la situation des salariés du GE risque d'être très difficile...

Monique Julliot, GE Val de Garonne

Nous avons une entreprise adhérente de plus de 300 salariés. Le chef d'entreprise et les syndicats ont négocié un accord collectif qui concerne les grilles de salaire (en référence à une convention collective beaucoup plus légère que celle de l'entreprise).

Cet accord a été conclu en ajustant les avantages de la convention collective du GE à celle de l'entreprise.

Lorsque cet accord a été signé, nous l'avons appliqué, mais dans notre esprit il était clair que cet accord concernait uniquement les salariés mis à disposition dans cette entreprise-là et non pas l'ensemble des salariés du GE.

Cet accord qui a été conclu parce que l'entreprise a plus de 300 salariés, nous l'appliquons à toutes les autres entreprises du GE. Notre convention collective est légère et nous l'adaptions à celle des entreprises lorsqu'elles sont plus avantageuses que la nôtre.

Nous respectons bien entendu l'équivalence des rémunérations dans l'équivalence des postes. Au sujet du fait que l'accord est conclu par des représentants syndicaux qui ne sont pas du GE, il faut rappeler qu'un autre article du Code du Travail stipule que s'il y a un problème dans l'entreprise avec des salariés du GE, les syndicats de l'entreprise utilisatrice peuvent défendre les salariés du GE.

(Précision de **Jean-Michel Crandal** : « Cette défense se limite aux actions en justice. »)

Pour l'accord collectif dont je parle, les négociations ont porté sur les salaires, les rémunérations des heures de nuit, le prix du « panier », les primes de journées continues, les primes de postes, la pénibilité de certains postes...

Il me semble impossible d'appliquer certaines conventions collectives lourdes, propres à des secteurs d'activités précis, à l'ensemble des salariés d'un GE, sous prétexte qu'une entreprise de plus de 300 salariés adhère à ce GE...

Jean-Michel Crandal

Le ministère n'ayant pas encore clarifié sa position sur ce sujet, je tiens à préciser que je m'exprime en mon nom propre.

L'articulation entre l'article 427.1.1 et l'article 427.3 qui lui prévoit la responsabilité à charge de l'utilisateur, ce qui renvoie à ce que Monique Julliot vient d'exposer :

(...) par conditions d'exécution du travail on entend limitativement ce qui a trait au travail de nuit, aux repos hebdomadaires et aux jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs (...)

Il existe un décalage entre ce texte spécifique aux groupements concernés par l'adhésion d'une entreprise de plus de 300 employeurs et les principes généraux du droit des conventions qui font qu'en principe, on ne stipule pas pour autrui.

Le contenu de l'accord qui est visé à l'article 427.1.1 ne me paraît pouvoir viser que les conditions de travail qui dépendent de l'utilisateur. A ce moment-là, c'est un complément à la convention collective applicable par ailleurs au GE, mais qui n'a rien à voir avec cet accord spécifique qui va concerner les salariés qui sont mis à la disposition de cet utilisateur.

Nous avons donc un texte spécifique qui règle uniquement la situation des conditions de travail limitativement énumérées pour les travailleurs mis à disposition dans ce cadre-là.

Il semble par ailleurs y avoir des dispositions dans cet accord de l'entreprise de plus de 300 salariés qui adhère au GE, qui sortent du cadre limitativement énuméré au L127.3 (????? 427.3, voir ci-dessus??). Par exemple les salaires, les primes de nuit...

Plus généralement, on peut imaginer que dans cet accord d'entreprise on a des clauses qui sortent du cadre de ce qui est applicable aux conditions de travail chez l'utilisateur.

Nous sommes alors dans un schéma plus complexe : le chef d'entreprise serait obligé, non pas vis-à-vis des salariés du groupement, mais en tant que membre du groupement, de veiller à ce que le groupement fasse l'application de certaines dispositions aux salariés du GE. C'est une sorte de responsabilité à « double étage ».

Ceci pose le problème qui a été soulevé précédemment : l'applicabilité de ces avantages à l'ensemble des salariés du groupement. L'égalité des conditions de travail risque de ne pas être respectée. En effet, à poste égal, des salariés de GE auraient ainsi des conditions de travail plus ou moins avantageuses selon l'entreprise utilisatrice.

Je pense qu'en se limitant aux conditions de travail chez l'utilisateur, on évite ce genre d'obstacle et que c'est par conséquent l'interprétation la plus prudente que l'on puisse faire de ce texte.

D'après les témoignages, il semblerait que sur le terrain, l'existence de ce texte n'a pas entraîné de problèmes concrets avec les services déconcentrés du ministère et, à ma connaissance, il n'y a actuellement aucun litige ni contentieux en cours à ce sujet-là.

Jean Pélissier

Il semble pour l'instant y avoir très peu de contentieux et nous pouvons nous en réjouir.

Je suis persuadé que les différents groupements d'employeurs prennent, en le sachant ou en l'ignorant, un certain nombre de libertés vis-à-vis des règles juridiques concernant les groupements d'employeurs.

Le juriste est souvent dans une position un peu délicate : il est là pour faire connaître et faire respecter les textes, mais il ne doit pas oublier que les faits précèdent toujours le droit (vieux précepte du droit français).

Les développeurs de groupements sont des pionniers. Il est important de dire que le rôle des juristes n'est surtout pas de freiner ce développement en brandissant régulièrement des textes existants.

Si ce que font les développeurs de GE correspond aux besoins sociaux de notre époque, cela sera validé. Les seules choses qui seront sanctionnées sont ce qu'on pourrait appeler les « coups tordus ». Tant qu'il s'agit de mettre en place quelque chose de nouveau et d'un peu original, il est certain que les textes existants ne sont jamais bien adaptés.

Je pense que du côté de l'administration il existe une certaine tolérance lorsque l'on estime que cela correspond à une protection sociale et à des améliorations dans le domaine de l'emploi. De la même façon, en cas de contentieux dans ce domaine, il est fort probable que les juges fassent preuve de bon sens.

Question du public

Si on part du principe que l'accord d'entreprise s'applique à tous les salariés du groupement, que se passe-t-il quand il y a plus d'une entreprise adhérente de plus de 300 salariés ?

Jean Pélissier

Si vous n'avez qu'une entreprise de plus de 300 salariés, il y a un déjà problème de coordination de convention collective. Il est certain que, dans tous les cas, on applique la convention collective choisie par le groupement.

L'accord qui a été conclu à l'occasion de l'entrée d'une première entreprise de plus de 300 salariés complète cette convention collective choisie initialement par le GE et on applique les règles habituelles du concours de conventions collectives.

Si vous avez une seconde entreprise de plus de 300 salariés, vous allez devoir coordonner trois conventions collectives, puis quatre, etc...

Pour l'instant le problème n'a jamais été véritablement soulevé. Il est clair que le jour où apparaîtra un contentieux lié à ces superpositions de conventions collectives et d'accords d'entreprise, les textes devront être modifiés.

France Joubert

Par rapport à la problématique de la représentativité des salariés du GE, si cette formule se développe, elle va servir à d'autres besoins sociaux.

Par exemple, pour les emplois-jeunes, je regrette que le contrat d'activité ne soit pas aujourd'hui un sujet de réflexion : constitue-t-il un lien de subordination ? Dans ce cas-là, on se rapproche de la notion d'assistance.

Depuis une dizaine d'années que l'assistance est basée sur l'insertion par l'activité économique, on est à la recherche de ce qui pourrait tout à la fois être un lien de subordination sans être le lien de subordination à l'entreprise « classique ».

Si les conventions collectives évoluent vers cette ouverture à de nouvelles formes d'emploi, c'est très bien. Mais si elles servent uniquement à ceux qui ont déjà un emploi, ce ne sera pas suffisant.

Il me semble nécessaire d'interpeller les négociateurs sur ce sujet.

Si on déplace le lien de subordination du salarié de l'employeur « classique » au groupement, il faudra un jour où l'autre définir un droit spécifique aux salariés de GE, au GE lui-même et à leurs représentations.

Est-ce une vraie question ou est-ce qu'un salarié de GE restera tout simplement subordonné au Code du Travail des grandes entreprises ?

Cela soulève un problème de société plus vaste : les salariés des PME ne sont quasiment pas représentés en France contrairement à ceux des grandes entreprises.

B - GE Multisectoriels

Jean Pélissier

La pluriactivité concerne de plus en plus de groupements d'employeurs.

Les entreprises qui adhèrent au GE ont des activités différentes qui relèveraient chacune d'une convention collective déterminée et il se peut d'ailleurs qu'il y ait des conventions très différentes puisqu'il peut y avoir des activités très différentes au sein d'un même GE.

La question qui se pose est donc de savoir comment on choisit cette convention collective.

L'article L127-7 prévoit expressément que des personnes physiques ou morales qui ont des activités différentes peuvent constituer un GE, alors qu'initialement les GE ont été mis en place pour des entreprises qui avaient la même activité (on le voit bien en lisant les textes), à la condition de déterminer la convention collective applicable au-dit GE.

Cette condition de validité est contrôlée par l'administration du travail et il y a opposition s'il n'y a pas de convention collective, avec impossibilité d'exercer l'activité.

Existe-t-il certaines règles de choix ou y a-t-il une totale liberté dans le choix de la convention collective ?

Logiquement, ce devrait être les employeurs qui constituent le GE qui se concertent et déterminent le choix de la convention collective.

Problème préalable : comment se fait-il que ce ne soit que les employeurs qui déterminent la convention collective applicable ? (c'est-à-dire que les salariés, premiers concernés par ce choix, ne participent pas à la négociation)

Cette non-participation repose sur un constat évident : lors de la création du GE, il n'y a pas de salariés. Est-ce que cette raison pratique suffit pour continuer à écarter indéfiniment les salariés du choix de la convention collective ? Ou y aurait-il d'autres moyens, malgré la virtualité des salariés au moment des négociations, de faire en sorte que des représentants de ces futurs salariés puissent participer à ce choix ?

Les textes ne disent rien à ce sujet. Ils stipulent seulement que le GE « doit indiquer la convention collective choisie. »

France Joubert

Tout d'abord, c'est une bonne chose qu'il y ait la définition d'une convention collective. Le problème c'est que la convention collective ne réduit pas les inégalités en tant que telles : elle protège les salariés en réunissant patrons et syndicats autour d'un texte, mais concerne surtout le statut et le niveau de salaire; mais il n'est jamais question dans une convention collective de compétences, de flexibilité, de mobilité et de diverses éléments qui sont au cœur du fonctionnement d'un GE.

On comprend bien le rôle du législateur qui a voulu protéger le salarié, mais il y a eu une surévaluation du danger qu'il pouvait y avoir à négocier. On a donc limité la négociation locale et le législateur n'a pas travaillé autour de la représentation syndicale des salariés des GE.

Deux problèmes peuvent être dégagés de cette situation :

1) Pour négocier une convention collective, il faut « être deux »

2) Il n'y a pas de volonté du côté du patronat d'organiser des négociations autour des GE

Certes, il existe des fédérations, comme la fédération des GEIQ, la fédération de GE, la fédération patronale des GE (secteur agricole).

Pour cette dernière, son rattachement à la FNSEA rend la situation très claire. La Fédération Française des Groupements d'Employeurs n'a pas encore de mandat spécifique pour négocier une convention collective : elle a toute légitimité pour regrouper les GE, mais elle n'a pas de mandat de négociation. Enfin, il n'y a pas non plus de représentation syndicale dans les GEIQ.

L'Etat a donc tendance à privilégier la protection existante, à savoir celle de l'entreprise qui rentre dans le GE. En 1985, l'Etat a eu peur qu'il y ait des dérives d'exploitation, d'esclavagisme, d'utilisation des salariés au noir... Les syndicats avaient peur, pour leur part, que les GE nuisent à la convention collective.

Le système des GE a donc été construit sur la crainte de perdre ce qui avait été acquis et non dans la perspective de création de métiers nouveaux, de relations sociales nouvelles, d'un dialogue social différent, d'une approche de l'emploi différente...

Par conséquent aujourd'hui, les GE servent souvent à résoudre des problèmes de recrutement, des problèmes de qualification et à apporter des solutions nouvelles aux salariés qui ne veulent pas continuellement être subordonnés à la même entreprise pendant toute leur carrière professionnelle.

Pour conclure, il me semble nécessaire que lors de la négociation autour du choix de la convention collective, les syndicats soient consultés afin que l'on réinjecte du droit dans les négociations des GE.

Jean Pélissier

On retient donc que pour le moment en droit positif, un GE n'est pas juridiquement obligé de consulter des organisations syndicales, une chambre artisanale ou des salariés regroupés dans tel ou tel secteur.

Ce n'est pas parce que ce n'est pas imposé que ce n'est pas à faire. Mieux l'accord sera négocié au départ, plus on évitera les difficultés ultérieures.

Jean-Michel Banlier

Notre GE rassemble des petites entreprises artisanales (TPE, moins de 20 salariés) dans le bâtiment, l'agroalimentaire et les services. Il existe depuis 1997, rassemble environ 250 entreprises utilisatrices pour une centaine de salariés en CDI.

Il est vrai que lorsque l'on crée un GE, le problème majeur est le choix du secteur d'activité dans lequel on va prendre la convention collective. Nous avons une trentaine de corps de métiers différents. Nous nous sommes vite aperçu que les besoins s'orientaient principalement autour du bâtiment.

Il est important de noter qu'en 1997, il y avait très peu de dialogue social dans les TPE, alors qu'aujourd'hui, un dialogue s'est ouvert. Notre interlocuteur principal est le Directeur Départemental du Travail.

Il nous a déclaré que ce serait le secteur d'activité dominant du GE qui déterminerait le choix de la convention collective.

Au départ, nous avons 10 salariés. Nous avons mis en place la convention collective du bâtiment, mais nous nous sommes vite aperçu que c'était problématique pour les salariés qui exercent dans un autre secteur, notamment au sujet de l'affiliation à la Caisse du Bâtiment.

Il a donc fallu rapidement abandonner la convention collective du bâtiment.

La DDT tient à ce qu'il y ait une convention collective plutôt favorable aux salariés. Cela dépend bien sûr de la DDT en place... Nous nous sommes donc tournés vers la convention collective de la métallurgie, mais nous avons vite compris qu'il faudrait prendre en compte des avenants d'autres conventions collectives parfois mieux adaptées à tel ou tel employé.

Plus tard, nous avons négocié avec des organisations syndicales.

Est-ce qu'il ne pourrait pas y avoir une période transitoire ? Puisqu'il faut démarrer avec une convention collective, démarrons avec une convention collective, la plus adaptée possible, puis dirigeons-nous ensuite vers un accord territorial d'entreprise qui soit signé par les organisations syndicales et par les employeurs.

Aujourd'hui, travailler avec une convention collective métallurgie alors que nous avons 4 métalliers sur 100 salariés, ce n'est pas l'idéal...

Jean Pélissier

Il faut rappeler que les entreprises adhérentes au GE qui choisissent la convention collective ne peuvent bien entendu pas choisir n'importe laquelle.

Nous parlons du cas où le GE ne cherche pas spécialement à élaborer une convention collective, mais à choisir une convention collective existante.

La question est de savoir ce qui a guidé ce choix ?

Jean-Michel Banlier ?

Nous n'avons pas eu trop le choix. Dès notre création, nous avons travaillé avec la DDT, ce qui, à mon avis est préférable pour ne pas risquer ensuite d'entrer en conflit avec elle et de se voir opposer un refus du choix de la convention collective.

Il faut rappeler que la couverture sociale est une chose, mais qu'un GE est avant tout une entreprise qu'il faut pérenniser et rendre rentable.

En 1999, nous nous sommes réunis (Union professionnelle artisanale + 4 ou 5 structures syndicales salariales) pour essayer d'élaborer ensemble une convention collective territoriale adaptée au GE. Mais la DDT nous a fait comprendre que nous devions plutôt choisir la convention collective de la métallurgie pour donner à nos salariés les droits les plus élargis possibles.

Si nous avions refusé, je pense que cela aurait compliqué le développement de notre GE.

Notre choix a donc été dicté par la DDT, avec un accent sur le volet social, plutôt que sur le volet emploi. Cela m'amène à me poser la question suivante : qu'est-ce qu'on veut développer le plus ? Le social ou l'emploi ?

Jean Pélissier

On peut également dire que le choix est forcément limité par les textes. Un GE ne peut pas simplement se dire « tiens, cette convention collective nous intéresse, prenons-la ! »

Philippe Massel (GE Chartres)

Nous existons depuis 1999. Nous avons aujourd'hui 75 salariés, 3 sites (siège social + 2 antennes) et 90 entreprises adhérentes.

Avant notre création, nous avons réalisé une étude de faisabilité avec un comité de pilotage réunissant des institutionnels, des collectivités locales, des chefs d'entreprise, la DDT, une organisation syndicale (CFDT, la seule à avoir répondu à notre invitation).

Lorsque nous avons choisi notre convention collective, la DDT nous a demandé de choisir la convention collective la plus représentative de notre GE. A Chartres, l'activité dominante est la cosmétique et ce secteur était demandeur de la constitution d'un GE (notamment en raison de la forte saisonnalité de l'activité)

Ce secteur, en raison de sa saisonnalité, ne pouvait pas monter un GE seul car il n'aurait pas pu être en mesure de compléter les parcours des salariés de ce GE. L'un des objectifs de l'étude de faisabilité était de trouver des activités complémentaires.

Au moment du choix de la convention collective, nous nous sommes aperçu que sur les 46 entreprises qui étaient décidées à adhérer au futur GE, seulement 6 venaient du secteur cosmétique, mais qui représentaient un volume d'heures de travail très conséquent (environ 75% des heures globales du GE).

La DDT nous a donc recommandé de choisir la convention collective en fonction de la représentativité, soit celle de la cosmétique. Le chef d'une petite entreprise a alors dit qu'il ne pourrait donc jamais utiliser le GE pour une simple raison : la cosmétique, c'est une année à 13 mois, or son entreprise ne peut pas payer un 13ème mois à ses 15 employés. Ce qui signifie que le salarié du GE qui interviendra dans cette entreprise aura des conditions salariales meilleures que les salariés de cette entreprise, ce qui est bien évidemment inacceptable pour ces derniers.

La DDT nous a alors proposés à de trouver un palliatif :

1) en choisissant la convention collective du deuxième secteur concerné par le GE, à savoir le commerce de gros, qui est de manière générale moins contraignante que celle de la cosmétique.

2) en ajoutant une mention sur le contrat de travail qui stipule que le salarié du GE mis à disposition de ladite entreprise aura les mêmes avantages que les salariés de cette entreprise (hormis la prime d'ancienneté, qui reste elle nécessairement sous la convention collective du GE)

Aujourd'hui, la convention collective que nous avons choisie est tout à fait représentative de l'activité principale du GE (nous avons désormais plus d'entreprises de commerce de gros que de cosmétique).

Nous avons signé par ailleurs un accord d'entreprise de plus de 300 personnes avec les représentations syndicales CGT et FO de chez Guerlain. Nos salariés qui vont aujourd'hui chez Guerlain ont différentes garanties, notamment la priorité à l'embauche chez Guerlain.

Marie-Hélène Wujciak (GE Soustons - Landes)

Nous avons la même problématique au départ : des salariés du GE mis à disposition dans des petites entreprises allaient avoir des avantages supérieurs à ceux des salariés de ces entreprises.

Nous avons donc opté pour une convention collective qui convenait aux TPE. Nous avons par ailleurs conclu un accord d'entreprise GE qui prévoit le réajustement des primes, salaires... en fonction de l'entreprise dans laquelle le salarié est mis à disposition.

Pour garantir cette équité, il fallait solutionner la question de l'intéressement; puisque nous pouvons tout garantir sauf l'intéressement : le salarié du GE ne peut pas bénéficier de primes d'intéressement de l'entreprise dans laquelle il est mis à disposition.

Jean Pélissier

Vous avez donc opté pour une convention collective de branche et vous dites « nous avons conclu un accord d'entreprise ». Avez-vous conclu cet accord initialement et si oui, avec qui ?

Marie-Hélène Wujciak (GE Soustons - Landes)

Avec mon représentant syndical. Lorsque l'on a choisi la convention collective, on ne l'a pas spécialement fait par rapport à l'activité prépondérante, mais davantage en accord avec la DDT, par rapport à la représentativité des postes et à la logique des emplois concernés.

Nous avons conclu notre accord d'entreprise a posteriori. Nous l'appliquons dès le départ dans la pratique; la DDT nous a alors enjoint de mettre cette pratique par écrit, sous la forme d'un accord.

Jean Pélissier

Vous avez donc procédé en deux temps :

- 1/ un engagement initial unilatéral des chefs d'entreprise
- 2/ la régularisation par la signature d'un accord

Pierre Fadeuilhe

Ce qui caractérise la législation relative aux GE, c'est ce décalage entre la réalité des GE et les textes qui leur sont applicables.

Nous avons l'exemple de l'article L.127-1-1 du Code du travail concernant les entreprises de plus de 300 salariés qui est un texte adopté dans le cadre de la loi Aubry 2 ...relative à la réduction de la durée du travail.

L'ensemble des textes applicables aux GE a toujours été élaboré sans coordination et par strates successives. On s'aperçoit que sur le choix de la convention collective, on arrive à une situation où le décalage est très important.

Le texte dit qu'il faut choisir une convention collective. Lorsque l'on va choisir cette convention collective, à quoi va-t-on devoir se référer ? Le texte est laconique sur ce point. Il suggère de se référer aux classifications professionnelles, au niveau d'emploi des salariés ou à l'activité des différents membres du GE. Autrement dit, il faut que la convention collective soit ... adaptée.

En droit commun, on aurait tendance à se déterminer par rapport à l'activité réelle, principale de l'entreprise. Cela ne peut pas être le cas pour un GE : entre le moment où l'on crée le GE et les six mois qui suivent cette date, il peut y avoir de fortes évolutions.

On pourrait se référer à la numérotation Insee. Là encore, on s'aperçoit que dans les GE, on a des numéros Insee forts différents. Le numéro Insee, comme pour les entreprises « classiques », n'est qu'un indice.

Dans ces conditions, que peut-on faire ?

Il faut rappeler que la détermination de la convention collective est d'abord un choix. Un choix qui appartient aux membres du GE. Lors de cette phase, la DDTE intervient, mais la détermination de la convention collective reste malgré tout un choix de ses membres, exercé sous l'autorité administrative.

Ce contrôle doit uniquement porter sur les notions de classification, de niveau d'emploi et d'activité des différents membres du GE. Pour tout le reste, la DDTE n'a à mon avis pas vocation à intervenir.

Par exemple le choix de l'Opca : si on a une convention collective qui détermine un Opca et qu'on veut modifier ce point, il semble que cela n'entre pas dans le cadre du contrôle de l'administration du travail. Bien entendu, il est préférable associer la DDT dans ce type de décision.

Plusieurs questions se posent :

- faut-il ou non choisir une convention collective étendue ?
- si oui, va-t-on bénéficier de l'ensemble des dispositions de cette convention collective ?

En droit du travail, certaines dispositions ne peuvent être mises en place que dans le cadre d'une convention collective étendue. Dans ce cas, un GE peut-il en bénéficier ?

- si on choisit une convention collective de branche, est-ce que les avenants ultérieurs de la convention collective vont s'appliquer aux GE ?
- toutes les conventions collectives sont-elles transposables ?

Par exemple, les dispositions concernant l'hôtellerie et la restauration ont des spécificités (comme par exemple les heures d'équivalence.) Si un GE choisit cette convention, va-t-il pouvoir faire travailler un salarié 39 heures, alors qu'en dehors de ses heures dans la restauration, on va peut-être le rémunérer moins (sur la base de 35 heures) ?

Ce ne sont que des questions que je soulève... Je n'y apporte pas de réponses. Le texte reste très général et ne réponds pas ces interrogations.

Jean Pélissier

Monsieur Crandal, quelles sont selon vous les limites à la liberté de choix ?

Jean-Michel Crandal

Je crois que ces limites sont très restreintes au regard des textes.

Il n'y a a priori pas de doctrine établie du Ministère qui s'adresse directement au DDT sur ce sujet. Par conséquent, l'appréciation se fait en fonction des critères du terrain.

La part de l'autorité administrative dans cette procédure de décision qui, normalement, incombe aux autorités qui créent le GE est un contrôle a posteriori qui intervient à deux étapes :

- ab initio (au moment où le GE se constitue)
- pendant toute la durée de fonctionnement du GE

Un texte réglementaire stipule que si l'autorité administrative constate que la convention collective n'est plus adaptée à l'activité réelle du GE, elle doit intervenir de nouveau, avec les mêmes prérogatives que lors de la mise en place initiale.

A ce jour, à ma connaissance, cette situation n'a donné lieu à aucun contentieux.

Peut-on en conclure pour autant que ce système fonctionne très bien ou les créateurs de GE sont-ils obéissants et silencieux face à l'autorité administrative départementale, de peur de ne pas pouvoir obtenir des fonds ou, tout simplement, de faire fonctionner le GE ?

Au niveau du Ministère, nous n'avons jamais à ce jour été saisi de recours hiérarchiques, ni de contentieux contre ce type de décisions, dont le texte a prévu qu'elles se prennent de manière contradictoire. Un délai d'un mois permet aux membres du GE de formuler des observations relatives à l'éventuelle contestation du choix de convention collective par le DDT et offre un recours spécifique devant le Directeur Général du Travail (qui vient s'ajouter aux recours de droit commun) et/ou un recours devant la juridiction administrative.

Les critères d'examen (au sens réglementaire stricte) des DDT sont ceux qui ont déjà été rappelés précédemment (classification professionnelle, les emplois dans le GE et l'adéquation de la convention collective choisie avec ces deux critères et l'activité réelle du GE).

Il y a également un critère général qui permet à l'autorité administrative d'intervenir soit ab initio, soit dans le fonctionnement du GE : c'est le respect de la législation générale sur les GE. Ceci explique l'approche des DDT : nous sommes dans un domaine où les faits précèdent le droit et où le droit est marqué d'une certaine approche qui repose sur le prêt de main d'œuvre (certes, à but non lucratif). Ce domaine du prêt de main d'œuvre fait l'objet d'une législation depuis 1973 et avait été précédé de pratiques.

C'est seulement en 1985 que le législateur « crée » le groupement d'employeur, soit 10 ans après la législation sur le travail temporaire.

Après des services déconcentrés de l'administration du travail, le GE, au même titre que l'entreprise de travail temporaire, apparaît comme étant du prêt de main d'œuvre. Il subsiste une crainte à l'égard de cette activité : un traitement plus défavorable des salariés qui sont l'objet d'un prêt de main d'œuvre que ceux de l'entreprise utilisatrice.

C'est cette crainte qui, sans doute, explique les différentes approches qui ont été relatées ici. Mais je rappelle que ces approches ne sont pas réglementées par des textes existants.

France Joubert

Il n'y a pas que les services du travail qui craignent une dérive.

J'ai fait une petite expérience ce matin avant de venir : j'ai demandé à la responsable syndicale des services de la Région de me dire « je suis salariée, je veux adhérer à un GE, dans quelle situation tu me mets ? » Elle imprime la convention collective (Bureau d'ingénieurs conseil, société de conseil)

174-5A : sélection et mise à disposition de personnel

Un GE fait de la mise à disposition de personnel.

Jean-Michel Banlier ?

Au sujet de cette 745A (NdR ??? 174-5A ou 745A ???). Le problème s'est posé pour nous lorsqu'on nous a demandé de calculer notre taux d'accidents de travail : il s'est avéré très important.

En fait la CRAM nous considérait comme une société de travail temporaire.

Ma démarche a été la suivante : j'ai consulté tous mes adhérents pour leur demander leur taux d'AT, j'ai fait une moyenne, j'ai contesté mon taux (qui devait être de 3,8 à l'époque), un contrôleur s'est déplacé et il s'est alors rendu compte qu'on était autre chose qu'une société de travail temporaire.

J'ai moi-même géré 3 agences d'Intérim pendant 15 ans. Ce que je déplore aujourd'hui c'est que les GE sont considérés comme les sociétés de travail temporaires dans les Années 70.

A cette époque, les entreprises contactées pour la première fois par une société de travail temporaire émettaient automatiquement des doutes sur la légalité du système. Aujourd'hui, c'est la même chose pour les GE.

Est-ce que cela ne pourrait pas avancer un peu plus vite ? Est-ce que le législateur ne pourrait pas créer une convention collective commune ?

Jean Pélissier

De manière générale, je pense qu'il faut tout d'abord éviter de choisir une convention collective qui n'ait aucune relation avec une des activités du GE.

Au lieu de se référer à une convention de branche, qui n'est jamais complètement adaptée, il faudrait négocier une convention collective qui concerne spécialement l'activité des GE.

Il y a eu une tentative qui n'a pas abouti.

Jean-Michel Banlier

Au départ, nous avons choisi une convention collective qui, rapidement, n'a pas convenu du tout à l'activité du GE.

Nous nous sommes donc réunis pour nous demander si nous ne pouvions pas mettre en place une convention collective territoriale, sous l'égide du DDT de l'époque.

Nous avons abouti à une convention territoriale non figée, qui est renouvelable tous les deux ans.

Jean Pélissier

Le système juridique ne semble pas s'opposer à la mise en place d'une convention collective propre aux GE et cela entraînerait une certaine souplesse qui correspond à des besoins précis.

Ce que le GE Adequat est en train de faire est important car il montre la voie et soulève la question de savoir ce que l'on peut mettre comme contenu dans une convention collective commune GE.

Jean-Michel Banlier

Nous avons été clairs au départ sur un point qui me paraît essentiel : en fonction de l'évolution de l'activité du GE, l'accord peut être révisé (d'où l'idée d'un accord renouvelable tous les deux ans).

2/ Comment changer de convention collective ? Modalité et effets.

Jean Pélissier

Les textes admettent qu'il peut y avoir un changement de convention collective applicable dans un GE. Cela correspond à une nécessité pratique, les GE étant des structures particulièrement sujettes à des évolutions.

Le texte stipule simplement que l'on doit informer les autorités administratives, que celles-ci peuvent s'opposer à ce changement.

Dans la pratique, comment ce changement s'opère-t-il ?

Qui peut effectivement décider du changement ? On a vu qu'au départ, le GE peut choisir « seul » sa convention collective. Est-ce le cas pour décider d'un changement ? Ou faut-il une concertation et un accord écrit avec les éventuelles organisations syndicales représentatives ?

France Joubert

Il sera difficile de remettre la négociation dans la branche. La négociation reste enfermée dans la branche.

Chez Adequat, on réagit par rapport à une règle générale qui doit intégrer l'idée de changement. Il faut faire remonter des exemples de gestion par les partenaires eux-mêmes.

On a su garder à l'esprit le fait que le salarié est un sujet de droit dans le GE et qu'il a des relations différentes.

Il faut travailler la représentation du dialogue social : comment le dialogue social s'organise dans les GE ? L'intégration des syndicats patronaux ou salariaux dans le GE sera envisagée dans un deuxième temps.

Il faut noter qu'un certain nombre de GE ont déjà des représentations syndicales.

Le GE peut être exemplaire dans le domaine de la représentation syndicale et du dialogue social.

Il faut rappeler qu'au départ, les conventions collectives étaient faites pour améliorer l'emploi et faire évoluer les systèmes. Aujourd'hui, les conventions collectives sont surtout concentrées sur les bas salaires et sur la formation et la qualification des salariés.

Le GE permet de redonner une dynamique à la notion de convention collective, à la négociation en général en travaillant sur le terrain avec des personnes en marge du système

1/ reprendre la notion de « branche » en déterminant où se situe le GE et en définissant son activité (pas seulement de la mise à disposition de personnel)

2/développer l'idée de représentation syndicale pour développer une pratique qui peut lier l'économique et le social

Il faut considérer que nous avons affaire à un débat européen, basé sur la lutte contre la précarité et la recherche du plein emploi.

Il faut également montrer que les GE sont utiles socialement en créant de l'emploi et de l'activité à moindre coût. La création d'un emploi jeune revenait environ à 300.000 FF (45.700 €), pour créer un GE avec l'aide de la Région, il fallait à la même époque environ 24.000 FF (3.600 €), parce que c'était intégré au système.

La convention collective responsabilise les acteurs des GE et elle doit donc être beaucoup plus suivie, en particulier par les autres partenaires : élus, Etat. Elle doit aussi donner plus de place aux partenaires sociaux. La politique de décentralisation devrait aboutir à un rôle plus important des représentations syndicales dans la gestion territoriale de l'évolution de l'emploi.

3/ Comment appliquer la convention collective ?

Jean Pélissier

Il semble que certains GE et certains consultants pensent qu'il est tout à fait possible de ne pas tenir compte de certains articles de la convention collective choisie et de piocher à sa guise dans ses différentes parties, puis d'en ajouter d'autres qui conviennent mieux que celles qui existent...

La question qui est soulevée par une telle pratique est la suivante :

Est-ce qu'une convention collective forme un tout ou est-ce qu'on peut la découper en petits morceaux et supprimer des passages pour en mettre d'autres ?

Jean-Michel Crandal

Il ne peut y avoir de doctrine générale. Les situations d'espèce doivent être appréciées.

Le DDT a la possibilité de demander au GE de négocier une nouvelle convention collective s'il s'aperçoit notamment que celle qu'il avait choisie initialement n'est plus appliquée.

Ce point peut constituer une raison pour le DDT de s'opposer à la continuation de l'activité d'un GE. En pratique, le DDT va apprécier les parties d'une convention collective qui ne seront pas appliquées en fonction de leur importance.

S'il s'agit de ne pas adhérer aux clauses d'une convention donnée pour, par exemple, des obligations en matière de formation parce que le GE préfère adhérer à un autre système de formation, a priori le préjudice pour les salariés n'est pas évident. Je ne vois donc pas pourquoi le DDT interviendrait face à une situation de ce type.

En revanche, s'il s'agit de clauses plus substantielles de la convention collective et que leur inobservation a pour effet de vider complètement de sa portée l'obligation d'appliquer une convention collective, il est clair que les pouvoirs de dissuasion du DDT retrouvent toute leur portée.

Pierre Fadeuilhe

Nous l'avons dit : le contrôle de l'administration doit porter sur les classifications professionnelles, le niveau d'emploi et l'activité des différents membres.

S'il s'agit d'une substitution de clause(s) pour rendre la convention collective plus aisément applicable, je pense qu'on ne peut qu'adhérer à cette démarche.

S'il s'agit de supprimer des dispositions importantes comme par exemple le 13ème mois, il ne s'agit déjà plus de la même convention collective.

Jean Pélissier

En conclusion on constate qu'il semble, même si Monsieur Crandal s'est prononcé en son nom propre, que la position du Ministère aille dans le sens d'une certaine « clémence ». C'est une solution pratique explicable. Cela ne veut pas dire que ce soit la solution juridique adaptée, s'il devait y avoir un contentieux devant des juridictions judiciaires. La Cour de Cassation a toujours dit qu'une convention collective est un tout indivisible. Il est important de toujours faire la différence entre une position administrative proche des réalités du terrain et des juridictions judiciaires qui ne sont en rien liées à des décisions administratives; et entre une circulaire administrative et des textes de loi... Il convient donc de rester prudent.

Jean-Michel Crandal

La position administrative se fondera sur l'hypothèse que si l'avantage substitué est équivalent cela devrait couper court à toute source de contentieux. Pour revenir sur une remarque précédente qui comparait la situation actuelle des GE avec celle des sociétés de travail temporaire dans les Années 70, je voudrais dire qu'il existe une différence très importante : il n'existe aucun contentieux administratif, civil ou pénal avec les GE, ce qui était très répandu avec les sociétés de travail temporaire.

" Synthèse de la journée "

Par

Maryse Le Maux (directrice du GE Cornoualia, Quimper)

Philippe Cabon (directeur du GE Forval, Beaufort-en-Vallée)

Maryse Le Maux:

La première table ronde de ce matin a fait ressortir la diversité des expériences et on peut dire que le Groupement d'Employeurs est une sorte de laboratoire expérimental assez fantastique en matière de gestion de ressources humaines.

Philippe Cabon:

La nature de ce « laboratoire » est très liée au territoire et à la spécificité des entreprises concernées.

Maryse Le Maux:

Le GE est un outil de développement local au service du territoire, qui doit tenir compte des spécificités de celui-ci.

Philippe Cabon:

On a retrouvé cette même diversité territoriale déterminante au cours de la table ronde de l'après-midi, au sujet des conventions collectives.

Maryse Le Maux:

On peut retenir trois thèmes liés aux GE :

- la mise en synergie d'hommes et de femmes qui travaillent dans des secteurs d'activités différents
- une réflexion globale sur la gestion des ressources humaines
- une évolution de l'offre de formation

Les GE ont aujourd'hui une démarche très empirique. Nous avons beaucoup entendu cet après-midi que les faits doivent précéder les lois. Ce point me semble essentiel : il est vrai que notre rôle et notre fonction consistent surtout à aller de l'avant, à mener des expériences puis, dans un deuxième temps, à faire en sorte que « l'arsenal juridique » s'adapte un peu à cet outil qu'est le GE.

Philippe Cabon:

Le GEIQ de Haute-Savoie est vraiment un excellent exemple dans la mesure où il fait participer des collectivités locales. Je pense que ce type de collaboration va évoluer car il est essentiel en termes de développement local. Il faut que nous fassions en sorte de faire avancer les choses dans ce sens-là.

Maryse Le Maux:

Il est clair que le GE est un dispositif qui doit se développer, notamment en matière de gestion des ressources humaines. Il ne pourra véritablement le faire que lorsque les législateurs auront su s'adapter à cette nouvelle manière de travailler.

Au sein des GE, nous prouvons quotidiennement que social et économique ne sont pas antinomiques, mais qu'au contraire ils se nourrissent l'un de l'autre. Malheureusement, les limites juridiques sont souvent très présentes et nous vivons dans la crainte de remarques de la Direction du Travail concernant certaines pratiques pourtant nécessaires à la pérennisation des GE.

Il est nécessaire que chacun d'entre nous fasse valoir son expérience pour faire évoluer la législation, sous peine de disparition pure et simple.

C'est pourquoi il me semble important de remercier Thierry Chevallereau d'avoir organisé cette journée car c'est une des rares occasions de rencontres entre les différents GE.

Cette journée doit absolument être suivie d'autres pour nourrir cette réflexion sur l'évolution du cadre juridique des GE.

Philippe Cabon:

Cette rencontre nous permet effectivement de prendre toute la mesure des expériences de chacun : il est vrai que nous travaillons chacun de notre côté, « la tête dans le guidon », et on s'aperçoit qu'il y a plein de formidables expériences qui sont menées dans toute la France.

Il n'y a pas de représentation nationale de toutes ces expériences.

Ce salon est l'occasion de se retrouver et de partager. Il y a encore de très nombreuses choses à faire ensemble.