



GEA 21

"Les salariés du GEA 21 au service de son développement"

IDENTITÉ

GEA 21: Groupement d'Employeurs
Associatif de Côte-d'Or

Secteur d'activité : multisectoriel

Nature du GE : associatif

Année de création : 2008

Nombre d'adhérents : 60

Nombre de salariés : 32

Adresse : 15, rue des Rétisseys
21240 Talant

Tél. : 03 80 55 06 63

Fax : 03 80 55 57 60

Web : www.gea21.org

Le groupement d'employeurs associatifs (GEA) pour mutualiser l'emploi sur un territoire

Association réunissant plusieurs structures qui se regroupent pour embaucher du personnel qu'elles ne pourraient employer seules, le GEA permet de structurer l'emploi associatif sur un territoire tout en sécurisant les parcours professionnels des salariés et mobilise ainsi, dès la phase de création, un grand nombre d'acteurs qu'il est nécessaire d'accompagner.

Afin de contribuer à développer les GEA, le Ministère des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative en partenariat avec l'Avise ont publié en 2011 "Accompagner les groupements d'employeurs associatifs", un guide destiné aux accompagnateurs de porteurs de projet.

A la suite de cette publication, une nouvelle collaboration a été menée pour illustrer l'intérêt du GEA à travers 10 exemples de groupements d'employeurs répartis dans différents secteurs d'activité monosectoriels et multisectoriels (le sport, la culture, le sanitaire et social).

Genèse

Le GEA 21 a été créé en janvier 2009 à l'initiative de l'APSALC 21 (Profession sport et loisirs de Côte-d'Or) afin de répondre aux problématiques de temps partiel et de temps morcelé que rencontraient les salariés des associations. Parallèlement à ce constat, l'APSALC 21 travaillait en partenariat avec la direction régionale de la jeunesse et des sports à créer des micro groupements d'employeurs dans le département, notamment dans le secteur rural. Une vingtaine de micro groupements d'employeurs avaient été ainsi lancés le plus souvent autour de 2 ou 3 associations qui se partageaient 1 salarié.

Il est apparu que ce type d'organisation avait ses propres limites de développement et que le risque de responsabilité solidaire pesait plus sur des micro groupements d'employeurs.

L'APSALC 21 a eu la volonté de diminuer ce risque en créant un groupement d'employeurs plus important.

Une étude de faisabilité a été conduite en 2008 et le groupement a été créé en janvier 2009 en adoptant la convention collective du sport et AGEFOS-PME comme OPCA.

Parmi les leviers qui ont facilité le lancement du GEA 21, il convient de citer les aides au démarrage du Conseil régional de Bourgogne (ligne économie sociale et solidaire), du Grand Dijon (développement économique) de la direction régionale jeunesse et sport (emploi) et de la Fondation de France (programme initiatives solidaires, territoires et emplois). Elles ont permis le travail de prospection, de communication et l'embauche de l'animateur du GEA 21.

Parmi les partenaires, il faut souligner le fort partenariat avec la direction régionale jeunesse et sport (représentée par Alain Graillot, un partisan des groupements d'employeurs, interlocuteur

reconnu qui a su lever les freins et faciliter les contacts).

Parmi les freins, il faut noter la difficulté à créer le "noyau dur" d'adhérents. C'est pourquoi, un temps de latence a été observé entre la création du GEA 21 et l'embauche du premier salarié (il a fallu 7 mois). Ce temps a été mis à profit pour faire du développement et de la communication, notamment des rencontres avec les fédérations locales dans le monde du sport, de la culture et de l'animation et également avec des collectivités territoriales (communautés de communes notamment).

► Gouvernance

Le GEA 21 est dirigé par un Conseil d'administration de 6 membres (à parts égales des membres de droit et des membres adhérents utilisateurs) auxquels s'ajoutent, sans voix délibérative, deux permanents du GEA 21. Il se réunit 3 fois par an.

Une assemblée générale annuelle se tient.

Des réunions avec les adhérents sont également organisées.

Un comité annuel de suivi avec les partenaires institutionnels et les acteurs de l'emploi se tient en novembre de chaque année. Il permet de faire le point sur l'activité du GEA 21.

D'un point de vue fonctionnel, une convention de gestion a été signée entre l'APSALC 21 et le GEA 21. Elle prévoit les conditions de mise à disposition de salariés de l'APSALC 21 dont une partie de leur temps de travail pour assurer la gestion et le développement du GE. Elle prévoit également les conditions de répartition des frais généraux (loyers, téléphone, internet).

Le GEA 21 a une salariée permanente qui assure la comptabilité et la paie et qui est également mise à disposition d'autres adhérents du GE.

► Activité

Le GEA 21 répond essentiellement à des besoins à temps partiel. La majorité des postes proposés concerne des fonctions transversales : gestion administrative et

comptable. Il existe également des emplois qui correspondent aux activités "cœur de métier" des adhérents : sur l'encadrement et le développement. Quelques postes atypiques, tels que chargé de communication, formateur, livreur... existent également.

Les besoins saisonniers demeurent gérés par l'APSALC 21.

Les adhérents du GE sont au nombre de 60 en janvier 2013, des associations et deux collectivités territoriales.

Le GEA 21 ne s'adresse qu'à des structures non assujetties à la TVA.

Les collectivités locales font appel au GEA 21 pour des postes administratifs (secrétaire dans une mairie rurale, encadrement sportif).

Les associations interviennent dans des champs divers : formation, sport, culture, santé, éducation populaire.

Les contrats de travail mis en œuvre sont majoritairement des contrats à durée indéterminée. Le solde des contrats est constitué de contrats à durée déterminée, de contrat unique d'insertion et de contrats de professionnalisation.

La majorité des contrats est à temps plein, quelques temps partiels existent également.

Au 31 décembre 2012, le GEA 21 comptait 32 salariés pour 27 ETP (équivalent temps plein).

Le GEA 21 fonctionne avec des mises à disposition successives (entre 2 à 5 structures d'accueil) même si quelques salariés exercent leur activité chez un seul adhérent.

En ce qui concerne le processus de recrutement le GEA 21 est confronté à l'alternative suivante :

- les adhérents expriment un besoin et aucun salarié en poste n'est disponible ou ne correspond à la demande : un processus de recrutement est alors lancé. Il s'agit d'un processus classique : recours à Pôle Emploi et autres réseaux, les candidatures sont examinées et proposées par le GEA 21 et les candidats susceptibles d'être recrutés sont reçus en entretien avec les structures qui vont bénéficier des mises à

disposition. Ce sont elles qui décident du choix du candidat.

- les adhérents expriment un besoin et ont déjà identifié un salarié susceptible de répondre à leurs attentes. Avant la validation de la candidature, le GEA 21 reçoit la personne en entretien afin de lui présenter la philosophie de l'emploi à temps partagé, de valider le niveau de polyvalence et d'adaptabilité de la personne (important travail de vérification).

► Liens avec les adhérents

Le GEA 21 entretient des relations suivies avec ses adhérents ; il organise des rencontres individuelles régulières afin de suivre le déroulement de la convention de mise à disposition.

Les adhérents sont satisfaits de l'action du GE. Ils mettent en avant la facilité de gestion et les compétences proposées.

► Liens avec les salariés

Globalement les retours des salariés sont positifs.

Le GEA 21 organise une réunion annuelle générale des salariés. Il assure les entretiens annuels et travaille en collaboration avec les salariés et leurs structures d'accueil pour bâtir un plan de formation et veiller au développement des compétences des salariés.

Un aspect particulier de la gestion des salariés doit être souligné : les salariés du GEA 21 sont conduits (pour ceux qui le souhaitent) à assurer une prospection auprès de structures adhérentes ou non pour compléter leur temps de travail. Le GE les outille (plaquette, fichier prospects). Dans le cas où une structure se montrerait intéressée, le GE prend le relais en vue de l'adhésion éventuelle (partage des valeurs communes, non assujettissement à la TVA, analyse des comptes de résultats et de bilan).

Ce type de prospection développe la culture d'entreprise des salariés du GEA 21 qui sont ainsi responsabilisés pour augmenter leur temps de travail.

Les salariés du GEA 21 bénéficient de la convention collective du sport.

► Règles financières

La facturation intègre le salaire brut chargé et des frais de gestion calculés en fonction du volume d'heures utilisées (les frais de gestion n'excèdent jamais 180 € cumulés par mois pour un emploi à temps plein partagé).

La facturation permet d'intégrer un fonds de réserve de 20 centimes d'euros par heure utilisée par l'adhérent.

La responsabilité solidaire est présentée très clairement dès le premier entretien. Elle n'est pas un frein à l'adhésion. Les délais de règlement sont respectés et une réflexion est en cours sur la mise en place d'un prélèvement automatique.

L'activité du GEA 21 est en forte hausse (+50 % d'heures de mise à disposition en 2012 par rapport à 2011). Les raisons de cette hausse sont multiples : notoriété croissante du GEA 21, bon ancrage territorial, fort partenariat.

► Perspectives

Le GEA 21 est dans une logique de développement.

Celui-ci passera notamment par :

- une forte mobilisation autour des emplois d'avenir (50 contrats prévus sur 2013/2014) ;
- un accroissement de son champ territorial d'intervention en allant vers la Saône-et-Loire et l'Yonne et dans le respect de l'existant ;
- une implantation accrue en secteur rural ;
- un développement de l'adhésion des collectivités locales ;
- une réflexion sur la création d'un groupement d'employeurs fiscalisé (passerelles entre le monde sportif et les magasins de sport par exemple, intégration de compagnies de théâtre fiscalisées...).