



GEDES 35

"L'union fait l'emploi"

IDENTITÉ

GEDES 35: Groupement d'Employeurs de l'Economie Sociale d'Ille-et-Vilaine

Secteur d'activité : multisectoriel

Nature du GE : associatif

Année de création : 2005

Nombre d'adhérents : 62

Nombre de salariés : 18

Adresse : Espace Anne de Bretagne

15 rue Martenot

35000 Rennes

Tél. : 02 23 20 48 35

Mail : info@gedes35.fr

Web : www.gedes35.fr

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'Avisé 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 GEDES 35 s'est créé en mars 2005, à l'initiative de 4 associations situées sur l'agglomération rennaise pour répondre à un besoin concret : la mutualisation d'un poste de technicien informatique. C'est donc bien une démarche pragmatique qui est à l'origine du groupement d'employeurs : comment répondre à un besoin de compétences à temps partagé.

En 2006, les 4 associations décident de développer le GEDES 35 sur l'ensemble du département d'Ille-et-Vilaine. Si 95 % des adhérents sont situés dans l'agglomération de Rennes, la volonté est exprimée de répondre également aux besoins des associations situées en secteur rural.

L'existence d'un fort réseau de groupements d'employeurs en Bretagne a facilité la création du GEDES 35. L'expérience acquise par ces groupements d'employeurs, situés en dehors du secteur associatif, l'appui méthodologique ont été déterminants.

L'existence d'autres groupements d'employeurs a été un facteur d'accélération, tout comme l'appui par les collectivités territoriales (Région et Département) qui étaient dans l'attente d'un tel outil au service du secteur associatif. L'Etat a également appuyé le lancement du GEDES 35 par le biais d'une aide au démarrage.

Dernier élément à prendre en compte lors de la création : le charisme des personnes engagées dans le projet. La création d'un groupement d'employeurs suppose de la persuasion, de l'envie, du partage. C'est pourquoi, il faut veiller à s'entourer de personnes ayant une capacité de mobilisation.

► Gouvernance

Le GEDES 35 possède un fonctionnement associatif classique articulé autour d'un conseil d'administration composé de 10 membres, qui se réunit une fois tous les deux mois, d'un bureau, composé de 5 membres, qui se réunit tous les mois et une assemblée générale annuelle.

Au sein du conseil d'administration, le délégué du personnel siège avec voix consultative.

Depuis 2012, le principe d'une rencontre annuelle avec les partenaires financiers a été relancé et ce afin d'informer les partenaires sur l'évolution du GEDES 35 mais également identifier leurs attentes et problématiques.

Le GEDES 35 refonde actuellement son projet associatif.

Il s'appuie sur une équipe permanente de 3 personnes (2 ETP), dont 2 sont également mises à disposition des adhérents (dont 1 est mise à disposition d'un autre groupement d'employeurs).

► Activité

Le GEDES 35 apporte exclusivement une réponse aux besoins à temps partiel de ses adhérents. Il n'intervient pas dans la gestion de la saisonnalité ou dans le remplacement de salariés absents.

Depuis 2013, la limite minimum d'horaires pour faire appel au GEDES 35 est de 8 heures par mois.

Au 1er janvier 2013, on comptait 62 associations adhérentes et 18 salariés mis à disposition.

Les métiers représentés au sein du GEDES 35 :

- 6 assistantes de gestion ou comptables ;
- 1 assistante RH ;
- 1 technicien informatique ;
- 2 chargés de communication ;
- 2 secrétaires administratives ;
- 6 agents.

Les 62 associations adhérentes sont réparties dans les principaux secteurs suivants :

- action sociale ;

- petite enfance ;
- réseaux, fédérations ;
- culture ;
- solidarité internationale ;
- sports et loisirs ;
- médico-social.

Le contrat à durée indéterminée (CDI) est l'unique contrat mis en œuvre. C'est une volonté forte exprimée par les instances dirigeantes du GEDES 35 de ne pas recourir à des contrats aidés et de favoriser la qualité de l'emploi associatif.

L'âge moyen des salariés est de 38 ans. Les femmes représentent 83 % des salariés.

Le GEDES 35 fonctionne quasi exclusivement en temps partagé (un seul salarié est mis à disposition dans une unique structure). En moyenne, un salarié est mis à disposition de 4,29 structures adhérentes (même si l'un d'entre eux partage ses interventions dans 15 structures par an).

Le processus de recrutement est le suivant :

Diffusion de l'offre aux réseaux classiques (Pôle Emploi, Cap Emploi, ...) mais aussi aux réseaux de l'économie sociale et solidaire.

Le GE sélectionne les candidats, fait passer des tests et cinq candidats sont présentés aux associations qui seront susceptibles d'accueillir le salarié.

Afin d'aider les associations, le GE a mis en place un code éthique qui présente les règles à adopter lors d'un entretien de recrutement (questions à poser, questions à éviter, attitude, ...).

► Liens avec les adhérents

Les liens avec les adhérents sont des liens classiques. Le GEDES 35 présente aux instances dirigeantes des nouvelles associations ses règles de fonctionnement. Un livret d'accueil facilite l'intégration des nouveaux.

La communication du GEDES 35 repose sur une lettre d'information semestrielle et le rapport d'activité présenté à l'assemblée générale est envoyé à l'ensemble des adhérents.

▮ Liens avec les salariés

Les salariés du GE bénéficient d'un suivi important qui se traduit notamment par :

- une rencontre annuelle obligatoire où sont abordées les questions de l'activité du GEDES 35, les outils mis en place, l'intranet, etc. ;
- un entretien d'évaluation individuel annuel ;
- un suivi en cas de besoin ;
- un moment convivial annuel d'échanges articulé autour d'un événement (sortie, visite) ;
- des regroupements par métiers (comptables) afin d'échanger sur les pratiques mais aussi suivre des actions de formation thématiques (droit social).

L'évaluation des salariés est facilitée par l'existence d'un guide, d'une grille et d'un rapport.

Par ailleurs, les salariés bénéficient de chèques cadeaux depuis 2012, année de mise en place de la délégation du personnel et du comité d'établissement qui gère les œuvres sociales.

Le sentiment d'appartenance au GEDES 35 est fort pour certains corps de métiers (comptables), notamment grâce aux réunions de regroupements par métiers. De façon globale, il obéit au constat suivant : plus le nombre d'associations de mise à disposition est important, plus l'appartenance au GEDES 35 est forte et de façon symétrique moins le nombre d'associations de mise à disposition est important et moins le sentiment est fort.

Le GE entend réfléchir à une action de valorisation des agents d'entretiens qu'il emploie : promotion du travail en journée, respect accru des normes environnementales, équipement par le GE, réflexion sur le mode de déplacement.

Les salariés bénéficient également d'un plan de formation important (9000€ consommés intégralement, UNIFORMATION est l'OPCA du GEDES 35).

Le plan de formation procède de la synthèse des besoins des associations de mise à disposition, des salariés et de la stratégie de développement du GEDES 35.

▮ Règles financières

Les règles de gestion du GEDES 35 sont les suivantes :

Depuis 2013, la cotisation annuelle est portée à 200 € mais le droit d'entrée perçu antérieurement est supprimé.

Les adhérents utilisateurs acquittent une facture mensuelle qui obéit à la règle suivante :

Taux horaire facturé = taux horaire brut du salarié * taux de facturation.

Le taux de facturation dépend du nombre d'heures de mise à disposition d'un salarié.

Si le temps mensuel de mise à disposition est supérieur à 40 heures par mois, l'adhérent acquitte une facture avec un taux de facturation de 1,98.

Si le temps mensuel de mise à disposition est compris entre 16 heures et 40 heures par mois, l'adhérent acquitte une facture avec un taux de facturation de 2,17.

Si le temps mensuel de mise à disposition est inférieur à 16 heures par mois, l'adhérent acquitte une facture avec un taux de facturation de 2,35.

Le GEDES 35 facture mensuellement aux associations le coût de la mise à disposition sur la base du volume horaire indiqué dans le relevé d'heures transmis mensuellement et cosigné par le salarié et l'association.

La participation aux frais de fonctionnement du groupement correspond au taux de facturation du salarié selon son nombre d'heures mises à disposition.

Un dépôt de garantie correspondant à 2 mois de mise à disposition d'un salarié est également versé par les adhérents.

La responsabilité solidaire est vécue différemment par les adhérents et varie le plus souvent selon la taille des associations. Des règles de répartition de la dette sont prévues par les statuts du GEDES 35.

Une transparence totale entoure cette règle : les incidences éventuelles de la clause sont connues. Une difficulté est toutefois notée : le renouvellement des administrateurs au sein des

structures adhérentes qui peut conduire à une perte d'information sur le sujet. Il revient au GEDES 35 de faire un travail d'information permanent.

► Perspectives

Le GEDES 35 entend plus particulièrement se centrer sur les objectifs suivants :

- le cœur de métier des associations. Pourquoi aujourd'hui le GEDES 35 n'arrive-t-il pas encore à mettre à disposition des salariés sur le cœur de métier de ses adhérents (ainsi sur les 15 crèches adhérentes, aucune demande sur un éducateur « jeunes enfants » n'est faite à ce jour !)
- s'élargir à de nouveaux secteurs, tel le médico-social ;
- se tourner vers les collectivités territoriales ;
- accroître son implantation territoriale grâce aux relais des pôles économie sociale et solidaire sur le territoire ;
- réfléchir à son modèle économique (aujourd'hui le GEDES 35 fonctionne en autofinancement à 94 % mais les 6 % de subventions publiques sont nécessaires et leur variation à la baisse aurait des incidences sérieuses sur son fonctionnement) ;
- maintenir un emploi de qualité au sein des associations adhérentes.