

Édito L'interview du trimestre

Les groupements d'employeurs associatifs, notamment dans le secteur du sport, constituent le principal vecteur de développement de ce dispositif. On connaît bien aujourd'hui les réponses adaptées qu'ils apportent à leurs adhérents : accroissement des temps de travail, sécurisation juridique des mises à disposition, compléments d'heures, saisonnalité. Je vois aussi un point particulier de fonctionnement qui signe la particularité de cet outil. C'est la fonction du tiers facilitateur. Assuré par le responsable du groupement d'employeurs qui intervient entre l'association et le salarié, ce tiers là est la caractéristique clé de la réussite du dispositif. Il repositionne chacun dans son rôle. Il facilite le débat sur des objectifs clairs et apporte des outils qui vont aider à la résolution du problème. Il crée la confiance, la transparence.

C'est une fonction essentielle que l'on va faire varier selon le profil de la personne. Il est certain qu'un professionnel confirmé aura peut-être moins besoin d'un accompagnement qu'un jeune qui débute en emploi d'avenir ! À charge pour le groupement d'employeurs de mesurer la nécessité de l'accompagnement.

Mais en tout état de cause, sans accompagnement, le groupement d'employeurs ne remplit pas sa fonction d'innovateur social ! On mesure bien l'enjeu de mettre en place dans tous les groupements d'employeurs, cette fonction de médiation, qui est l'assurance d'une relation de travail pérenne.

Nicolas VERDON

Président de la Fédération Profession Sport & Loisirs

Ont participé à la rédaction de cette lettre :
Pierre Fadeuilhe et Jean Dalichoux.



Afin de faire un large tour d'horizon sur l'emploi sportif, la lettre a rencontré Franck Seguin, délégué général du CNEA.

► PSL : « **Quels sont les rôles et missions du CNEA ?** »

« Le CNEA est né en 2005 de la réunion de 4 syndicats issus de l'éducation populaire. Il fédère plus de 4 000 adhérents. Son champ d'intervention est large et va des activités sportives, éducatives, culturelles à celles de protection de l'environnement ! Le CNEA est un syndicat d'employeurs, attaché aux valeurs de l'Économie Sociale et Solidaire, qui représente toutes

les structures des secteurs du sport, de l'animation et du tourisme social et familial. Le CNEA a connu récemment une avancée statutaire : depuis novembre 2012, il a vocation à s'adresser à tous les employeurs, quelque soit leur mode de gestion. Le CNEA est désormais en capacité de s'adresser à l'ensemble des employeurs sportifs, depuis la « petite » association aux grands employeurs du secteur.

Les missions du CNEA sont celles que remplit classiquement un syndicat d'employeurs. Il s'agit tout d'abord de relayer auprès des pouvoirs publics, les positions, besoins et préoccupations des adhérents dans les domaines de l'emploi, de la formation professionnelle, du dialogue social et des évolutions de la législation du travail. Ensuite, le CNEA représente les employeurs dans le cadre des négociations collectives. Enfin, il participe, en tant que partenaire social, à la vie et à la gestion d'instances paritaires (UNIFORMATION, organismes de prévoyance). Mais le rôle du CNEA est aussi fortement tourné vers ses adhérents ! Par les conseils et actions mises en place, nous contribuons à sécuriser la fonction employeur.

Dans le domaine du sport, nous avons à cœur d'articuler nos actions en tenant compte de l'hétérogénéité de nos adhérents, du petit club sportif à la fédération professionnelle. Et nous modulons notre appui en fonction des besoins ! Pour une association isolée, nous mettons en place des actions spécifiques : fiches pratiques, audits, réunions régionales. En revanche, pour une structure membre d'une fédération professionnelle, nous sommes en capacité d'agir en complémentarité. C'est ainsi que récemment, nous avons collaboré de façon constructive avec la Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs pour faciliter les interrelations avec les différents ministères intéressés par les engagements pris par la Fédération en matière d'emplois d'avenir et dans le cadre de la diffusion de son livre blanc. ».

► PSL : « **Comment se structure aujourd'hui le monde du sport ?** »

« C'est un secteur complexe ! Nous avons la convention collective du sport, mais aussi celle du golf, des centres équestres, du rugby, et bien d'autres encore ! Plus de 900 structures sportives appliquent la convention collective de l'animation ! Mais le sport présente aussi un caractère mouvant et hétérogène : de nouvelles pratiques sportives apparaissent, d'autres évoluent. Et enfin, c'est un jeune champ professionnel. La convention collective ne date que de 2005 ! Nous sommes donc confrontés à une grande diversité de situations et les enjeux du suivi des employeurs sont importants ! ».

► PSL : « **Quelles sont les caractéristiques majeures de ce secteur ?** »

« Le constat que le CNEA porte sur ce domaine est largement partagé par les différents acteurs du monde sportif ! Il s'articule autour de quatre grands axes : les importantes difficultés de recrutement pour l'encadrement des activités physiques et sportives, le manque récurrent de moyens financiers pour les associations, la nécessité de renforcer les équipes de permanents et les caractéristiques spécifiques

de l'emploi dans le secteur (horaires atypiques, contraintes géographiques). Voilà la réalité de notre secteur. J'ajoute enfin que le monde sportif est pluriel dans son organisation. Aux côtés d'une kyrielle d'associations, nous observons une montée en charge progressive des entreprises commerciales. Nous avons le monde sportif amateur et le monde sportif professionnel. C'est donc en prenant en compte toutes ces composantes qu'il faut agir ! ».

► PSL : « **Comment se présente la fonction employeur ?** »

« La fonction employeurs se complexifie et les bénévoles sont confrontés à une législation du travail évolutive ; il faut donc aider nos adhérents à renforcer leurs compétences et leurs savoir-faire dans ce domaine. J'ai évoqué notre action, je n'y reviens pas. Je salue également l'action des fédérations sportives avec lesquelles nous collaborons étroitement, notamment pour toute la structuration de l'offre de CQP. Mais je crois aussi qu'il faut s'appuyer sur des outils dont la mission est de structurer l'emploi, tels les groupements d'employeurs. Administrateur du CNEA, nous ne pouvons que soutenir, via nos services,

la Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs dans sa volonté de promouvoir ce dispositif, qui permet aux employeurs d'être organisés collectivement sur un territoire. Il est certain que les groupements d'employeurs participent pleinement à la professionnalisation du monde sportif. ».

► PSL : « **La formation professionnelle continue est-elle une priorité du monde sportif ?** »

« Absolument ! Aujourd'hui, l'organisation du pilotage des fonds de la formation professionnelle du monde du sport est complexe mais j'ai bon espoir qu'une organisation efficiente sera trouvée dans les meilleurs délais. Car les enjeux sont considérables ! L'accès à la formation professionnelle pour de très nombreuses structures est une nécessité avérée afin de poursuivre la professionnalisation et l'accompagnement de leurs salariés. Nous le voyons bien avec les emplois d'avenir. Afin que cette mesure ne soit pas qu'un effet d'aubaine, il faut construire des parcours professionnels, sécurisés dans le temps qui ne s'arrêtent pas au bout de l'aide de 3 ans. Il existe des perspectives d'emplois durables dans le monde du sport ; sachons

les saisir notamment en utilisant toutes les opportunités qu'offre la formation professionnelle. C'est un service que nous rendrons aux employeurs et à leurs salariés. ».

► PSL : « **Vous évoquiez en début d'entretien l'économie sociale et solidaire (ESS). Comment le CNEA s'implique-t-il dans la reconnaissance de ce secteur ?** »

« Le CNEA se reconnaît pleinement dans les valeurs et l'organisation de l'ESS et nous nous félicitons de la future loi qui apportera au secteur toute la reconnaissance qu'il mérite. Nous participons aux travaux conduits par l'USGERES. Globalement, le CNEA estime que la reconnaissance dont bénéficie aujourd'hui l'ESS traduit l'évolution favorable de ce secteur, sa structuration et son professionnalisme. Il faut poursuivre nos efforts pour que nos spécificités ne soient pas oubliées. Ainsi il est impératif que la traduction législative de l'accord des partenaires sociaux du 11 janvier 2013 prenne en compte nos particularités, notamment en matière de temps partiel et de recours aux contrats à durée déterminée. ».

L'essentiel de la réglementation

La question du quorum

À l'adoption des statuts, l'enthousiasme de la création du groupement d'employeurs aidant, il n'est pas rare de voir des règles de quorum mises en oeuvre. Puis parfois l'assiduité aux réunions faiblit. Quelles sont les incidences de décisions prises sans que le quorum ne soit atteint ?

Il convient ici de rappeler que ni la loi de 1901 ni son décret d'application n'ont prévu de quorum. Dès lors, si les statuts du groupement d'employeurs n'en prévoient pas, aucun quorum « automatique » ou « minimum » n'est applicable.

En revanche, si vos statuts en prévoient, il faut les respecter sous peine de nullité des décisions prises, si celles-ci sont contestées naturellement.

Il faut donc veiller à respecter scrupuleusement les règles. Cela suppose déjà que le nombre exact d'adhérents soit connu. Force est de constater que certains groupements d'employeurs ne respectent pas toujours les règles d'adhésion prévues dans leurs statuts.

Si le nombre d'adhérents est connu, il faut alors veiller à compter les présents et les représentés. Encore faut-il que ces derniers aient pu se faire représenter dans les formes.

Si le quorum est atteint, la réunion peut alors se tenir. Attention toutefois à veiller à ce que le quorum soit tenu tout au long de la réunion et pour chaque vote!

Que faire dans l'hypothèse où le quorum prévu n'est pas atteint ? Si les statuts du groupement d'employeurs ont prévu un quorum, ils ont dû également prévoir les règles à suivre en cas d'absence de quorum. Le plus souvent, une nouvelle convocation est faite en respectant un délai raisonnable et la réunion se tient alors sans condition de quorum. Il faut alors procéder à une nouvelle convocation.

Le moindre engagement constaté des adhérents rend parfois difficile le respect des règles de quorum. Dès lors, il est peut être préférable, même si on peut le regretter, d'adapter ses statuts à la pratique constatée du groupement d'employeurs. Une modification des statuts pourra alors prévoir la suppression de la règle du quorum ou son abaissement. Dans ce cas là, il conviendra de respecter les règles en vigueur... avant qu'elles ne soient modifiées !

Le GESAM : une offre globale au service du monde associatif

CARTE D'IDENTITÉ



Droits réservés.

GESAM (Groupement d'Employeurs Sport Animation Meuse)

Date de création : 2006 (modification des statuts de « Profession Sport et Animation Meuse » créée en 1993).

Mise à disposition : 55 % dans le sport, 15 % dans l'animation socio-culturelle, 11 % dans la gestion et le solde dans l'administratif

Nombre de salariés : 55 en 2012 (12 ETP)

Adhérents : 105 (associations, collectivités territoriales)

Structure permanente : 4 salariés (2,5 ETP)

Christine Gregorcic

DIRECTRICE

Avec plus de 100 adhérents, le GESAM est un important groupement d'employeurs. Comment maintenez-vous le lien avec vos adhérents ?

La qualité du service proposé, son caractère global, les actions de médiation que nous mettons en œuvre pour faciliter la réussite des mises à disposition : tout cela concourt à l'existence d'un fort lien entre le GESAM et ses adhérents. Nous sommes un outil à leur service, nous leur simplifions la vie administrative, nous leur produisons des conseils. Nous avons également une lettre d'information trimestrielle « GESAM INFO » qui permet de présenter l'activité du groupement d'employeurs, les offres d'emploi, de faire un focus sur un adhérent. Nous sommes vraiment dans un partenariat solide avec nos adhérents !

Quels sont les métiers représentés au sein de votre groupement d'employeurs ?

Avec 55 salariés en 2012, notre groupement d'employeurs offre une large palette de métiers ! Nous intervenons dans le cœur de métier de nos adhérents, associations et collectivités territoriales, en leur mettant à disposition des éducateurs sportifs, des animateurs. Mais nous allons plus loin en leur permettant de bénéficier d'intervenants de qualité sur les fonctions transversales : secrétariat, assistance comptable, maintenance des bâtiments et des terrains sportifs. C'est bien la demande des adhérents qui nous conduit à élargir notre offre de service. Les instances dirigeantes du GESAM ont fait le choix de recourir massivement au contrat à durée indéterminée. Les contrats à

durée déterminée sont réservés aux actions ponctuelles. Nous encourageons la polyvalence ; c'est ainsi que des salariés peuvent consacrer une partie de leur temps de travail à des fonctions de secrétariat puis d'animation sportive. Mais notre action au service de l'emploi associatif ne s'arrête pas là !

Que voulez-vous dire par là ?

Le GESAM propose une offre de service globale au service du monde associatif. En effet, au-delà de l'outil groupement d'employeurs, nous aidons nos adhérents dans leur gestion interne. En fonction de leurs besoins, nous leur apportons une aide spécifique pour l'aide à la mise en place d'outils de gestion. Nous sommes labellisés « tiers de confiance » par l'URSSAF et nous réalisons, dans ce cas, pour nos adhérents ayant moins de 10 salariés ETP, les fiches de salaire et les déclarations sociales. Enfin, le GESAM est également reconnu comme CRIB (centre de ressources et d'information des bénévoles). Grâce à ces actions, le GESAM se positionne clairement comme un appui à la mise en conformité de ses associations adhérentes. C'est également pour cela que nous faisons partie du REA 55 (réseau emploi associatif meusien).

Quelle est sa mission ?

La mission de ce réseau est de suivre les associations du département et de les orienter vers le bon interlocuteur en fonction de leurs problématiques emploi. Le REA 55 réunit un nombre important de partenaires, dont le conseil régional, la DDCSPP, le pôle emploi, la maison de l'emploi, le CDOS, le DLA, la mission locale. Le REA 55 exprime bien la volonté commune et partagée de tous les partenaires meusiens de réussir le pari de l'emploi de qualité dans les associations. Nous parlons de cas concrets, de demandes à satisfaire et nous recherchons des solutions qui satisfassent l'ensemble des partenaires.

Sur ce dernier point, les emplois d'avenir représentent-ils une opportunité pour votre groupement d'employeurs ?

Absolument et le GESAM soutient la politique affichée par la Fédération Nationale Profession Sport et Loisirs ! Nous envisageons d'ailleurs de relayer son action au plan local en allant présenter son livre blanc aux collectivités territoriales de notre secteur. L'embauche d'un jeune en emploi d'avenir ne doit pas être un effet d'aubaine au sein de l'association. Au contraire, il s'agit d'un projet qui doit être réfléchi, pensé et dont la pérennisation doit être envisagée très en amont du terme du contrat. C'est pourquoi, nous informons les associations sur leurs engagements et nous leur disons que le GESAM est une solution qui sécurise l'ensemble des parties au contrat. Compte tenu de notre savoir-faire, nous proposons cette solution à nos adhérents. Nous avons déjà signé notre premier emploi d'avenir le 1^{er} janvier 2013. Le salarié est en formation BPJEPS (Activités Physiques pour Tous et Sports Collectifs).



Je règle par chèque à l'ordre de : **Profession Sport et Loisirs**

Oui : je m'abonne à 3 lettres GE Sport Infos + 5 lettres de l'Employeur Sportif, par an, pour 20 € et je reçois tous les 15 jours gratuitement la newsletter de la Fédération avec toute l'actualité de l'emploi.

Coupon à renvoyer à :

**Profession Sport et Loisirs
Cité Administrative Duperré
5, place des Cordeliers
17000 La Rochelle**

Nom :

Prénom :

Adresse :

Code postal :

Ville :

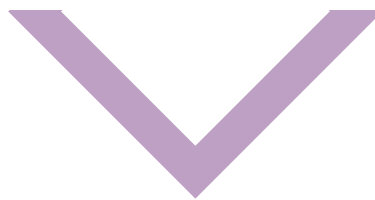
E-mail :

Structure :

Fonction :

Coupon d'abonnement :

L'analyse juridique



L'essentiel de la réglementation

La réglementation des groupements d'employeurs suppose le respect de certaines règles qui ne sont pas toujours connues. Petite révision !

Qui est responsable du respect des conditions de travail ?

Dans cette relation triangulaire qui s'établit entre le groupement d'employeurs, les adhérents et les salariés, chaque travailleur embauché par l'association ne connaît juridiquement qu'un seul employeur, le groupement, auquel il est lié par un contrat de travail écrit.

Toutefois les conditions matérielles dans lesquelles le salarié exécute son contrat de travail dépendent de l'entreprise utilisatrice. C'est en effet l'entreprise utilisatrice qui bénéficie de la mise à disposition du salarié. Les obligations mises à sa charge sont prévues par l'article L. 1253-12 du Code du travail ; elles ont été calquées sur celles de l'entreprise qui a recours à des travailleurs intérimaires.

L'entreprise utilisatrice, pour chaque mise à disposition, est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail. Ces conditions d'exécution du travail s'entendent limitativement de ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Conclusion : Il appartient à l'adhérent utilisateur de prendre conscience de cette responsabilité, notamment en ce qui concerne les règles d'hygiène et de sécurité.

Le salarié du GE doit-il être inscrit sur le registre du personnel de l'association utilisatrice ?

Oui, le code du travail prévoit que l'adhérent utilisateur doit inscrire le ou les salariés du groupement d'employeurs sur le registre du personnel avec la mention « mis à disposition par un groupement d'employeurs » en précisant la dénomination et l'adresse de celui-ci.

Conclusion : Il appartient à l'adhérent utilisateur de prendre conscience de cette responsabilité, notamment en ce qui concerne les règles d'hygiène et de sécurité.

Le salarié du GE peut-il bénéficier de la restauration collective dont bénéficient les salariés de l'association utilisatrice ?

Oui, le code du travail prévoit que les salariés du groupement ont accès dans l'entreprise utilisatrice aux moyens collectifs de transport et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que ces derniers.

Conclusion : Comme pour le cas précédent, vous pouvez insérer cette mention dans le règlement intérieur du groupement d'employeurs ou dans la convention de mise à disposition.

La lettre des groupements d'employeurs est rédigée par le cabinet ASPARAGUS.

CABINET ASPARAGUS

15 avenue de Norvège
91 140 Villebon sur Yvette
Tél : 01 60 92 41 20
Courriel : contact@asparagus.fr

FÉDÉRATION NATIONALE
profession sport & loisirs

Cité Administrative Duperré
5, place des Cordeliers - 17000 La Rochelle
Tél : 05 46 27 89 55
E-mail : groupe.national@profession-sport-loisirs.fr
www.profession-sport-loisirs.fr