

COMPTE RENDU N°6
REUNION DE LA COMMISSION
“Qualité d’emploi dans les Groupements d’Employeurs”
DE LA CONFERENCE REGIONALE DU TRAVAIL
DU 11 AVRIL 2007

Membres présents : Jean Maillet (DRTEFP), Gilles Champenois (DDTEFP 30), Nicole Angeli (SRITEPSA), Luc Waxin (UPA), Patrick Sanchez (CAPEB), Albert Moulet (CFE-CGC), Richard Campos (UNAPL), Robert Rougé (FO union régionale), Jean-Rémy Rio (CFTC), Patrice Couderc (CFDT), Yves Jolis (journaliste-animateur / secrétaire de séance).

Excusés : Eric Piecko (DRTEFP), Isabelle Olive-Liger (DRTEFP)

Partenaires absents : MEDEF, CGPME, FRB

Lieu : DRTEFP - 3 place Paul Bec – Antigone - Montpellier.

Date : 11 avril 2007 à 10h.

Ordre du jour :

- 1 – Rappel des objectifs de la commission, positionnement du sujet et informations
- 2 - Débat
- 3 – Propositions d’axes de travail
- 4 - Définition du planning

1 – Rappel des objectifs et informations

En ouverture de cette première réunion de la commission “Qualité d’emploi dans les Groupements d’employeurs”, Yves Jolis rappelle que les objectifs de cette réunion fait suite à une réalité d’émergence de GE et de GEIQ sur la région constatée notamment lors des différentes rencontres territoriales organisées en 2006 par la CRT, et ajoute que ce sujet fut abordé longuement lors du Forum 2006 de la CRT. Il note que les membres de la commission ont d’ailleurs tous été, à fin d’information et préalablement à cette réunion, destinataires d’extraits des actes de ces différentes manifestations sur les parties concernant ce sujet. Il précise que la CRT a décidé, lors de ses différents comités de pilotage, d’inscrire ce sujet comme l’une des priorités à traiter considérant que *“dans ce nouveau type de structures il convenait que la qualité d’emploi soit au rendez-vous des emplois créés”* et que *“la Conférence régionale du Travail avait là naturellement un champs légitime de réflexion, de proposition et d’action”*. Dès lors la question posée aux partenaires de la CRT est de savoir comment faire, dans une démarche de dialogue social, pour accompagner concrètement la création de ces GE en tenant compte de cette dimension “qualité d’emploi”. Il précise enfin que bien souvent ces créations de GE s’inscrivent dans une logique territoriale et voit dans les relations engagées entre les territoires et la CRT une opportunité particulièrement intéressante permettant d’être au plus près des réalités de terrain et de pouvoir ainsi envisager des actions avec des partenaires motivés.

En relais Jean Maillet précise qu'il existe actuellement sur la région entre 200 et 250 GE mais qui, pour la plupart, sont de petites dimensions. Ils sont soit mono soit multi sectoriels. Il note que le secteur le plus représenté est le secteur agricole mais que d'autres sont de plus en plus concernés citant entre autres 1 GE profession libérale et 3 GEIQ, 2 dans le bâtiment et 1 dans l'hôtellerie. Selon lui et face à une émergence grandissante de GE, les questions essentielles sont *''comment aider à la création de GE en incluant la dimension qualité d'emploi et partant, comment les accompagner en ce sens''*.

Par ailleurs il informe l'ensemble des participants sur le fait qu'un certain nombre d'initiatives sont actuellement à l'étude ou en cours, *''notamment une visant à imaginer la création d'un Centre Ressource dédié aux GE qui verrait le jour avant la fin 2007''*. Il indique qu'un certain nombre de réunions en ce sens sont prévues (le 17 avril, le 15 mai et le 21 juin), invite les présents à y participer et annonce qu'une Université d'été *''Emploi, Compétences et Territoires''* se tiendra les 29, 30 et 31 août et abordera notamment ce thème. Pour lui, la CRT, loin d'être en redondance avec cette initiative, devrait au contraire pouvoir y trouver toute sa place afin d'apporter, sur le champs du dialogue social appliqué à la qualité d'emploi dans les GE, une complémentarité positive et essentielle en terme de réflexions et d'actions inscrites dans une démarche de dialogue social.

2 – Débat

Jean Maillet et Yves Jolis proposent de faire un tour de table informel afin de dégager les points qui paraîtraient essentiels et les premiers axes de travail.

Patrick Sanchez note que la Capeb a créé un GE *''bâtir ensemble''* et 1 GEIQ *''Artebat''* et que la Fédération Régionale du bâtiment a créé un GEIQ *''BTP''*. Pour lui *''le GE, groupement d'employeur, est le prolongement naturel du GEIQ, groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification''*. Il regrette cependant que *''dans les GEIQ il n'y ait pratiquement pas, sauf cas exceptionnels, de plus de 26 ans, non parce que réglementairement c'est impossible, mais parce que les conditions financières ne le favorisent pas''*. Il pense qu'il y a là *''un frein qui pénalise lourdement les GEIQ notamment pour accompagner les jeunes avec des contrats qualifiants''*.

Nicole Angeli considère qu'il y a un manque manifeste d'outils, centre ressources ou fédération. Elle rappelle que le monde agricole connaît en terme de GE une nuée de petites structures, ce qui les rend particulièrement fragiles. Elle considère qu'il y a parfois *''des GE limites''* et pointe le risque de *''tomber dans des GE réduits à de la facilité de main d'œuvre''*. Elle pose également *''le problème du remplacement des salariés dans de petits GE''*. Elle considère qu'il faut fédérer si l'on veut avancer dans le chemin de la qualité de l'emploi.

Robert Rougé estime qu'il serait *''intéressant de connaître les secteurs d'activité où il y a des GE''*. A sa connaissance dans l'Aude il y a une centaine de GE très petits et un plus important, Razès avec 17 salarié, et aucun dans le domaine restauration. A son avis *''le GE est préférable à l'intérim dans un objectif de sécurisation d'emploi''*. Il considère que le secteur bâtiment est intéressant ainsi que la démarche multi-sectorielle.

Il est rejoint en cela par Patrice Couderc qui ajoute qu'il est nécessaire *''d'élargir la vision en fonction des potentialités''*. Il évoque notamment le secteur en développement des *''services à la personne''* et met l'accent sur *''l'intérêt que peut représenter la solution Ge''*

pour aider des territoires en difficulté”. En relais, Jean Maillet considère qu’effectivement la solution GE peut offrir un intérêt particulier pour animer des territoires extra urbains.

En ce sens plusieurs intervenants notent qu’il serait sans doute intéressant de réfléchir à des solutions type GE face aux problèmes que rencontre le territoire Ganges – le Vigan.

Richard Campos fait état d’une expérience de GE dans les professions libérales qui employait 60 salariés mais qui *“a capoté”*. A ses yeux plusieurs raisons expliquent cet échec. Entre autres *“des raisons fiscales, difficultés dues à la disparités des régimes fiscaux avec ou sans TVA, une expérience mal perçue en terme de communication et une confusion avec le système intérimaire”*. Cela étant il pense que de nombreux secteurs pourraient être mis en réflexion au travers de GE. Il cite notamment *“la santé (infirmières, médecins, etc..), le technique (ingénieurs, dessinateurs, projeteurs, architectes, et juridique”*. Par contre, estimant qu’une approche mono sectorielle est déjà difficile, il est dubitatif quant au succès d’approches multi sectorielles. Il évoque le problème posé par *“une centaine de salariés dans le Gard qu’il faudrait aider”*.

Pour Jean Rémy Rio *“un GE ne doit pas être une boîte d’intérim camouflée ni une source de précarité”*.

Patrick Sanchez considère qu’un GE *“part d’un besoin économique exprimé par les chefs d’entreprises et qu’un GEIQ doit être un ascenseur social pour tirer vers le haut”*. Il cite le GE *“bâtir ensemble”* qui vise des CDI et concerne des ouvriers qualifiés et des emplois de cadres.

Pour Albert Moulet *“l’idée d’une fédération serait très bien notamment dans l’agricole”*. Il pointe les problèmes de formation et de mobilité. Il évoque également les problèmes qui vont bientôt se poser aux des saisonniers évoquant l’incertitude due à la modification des régimes assedic.

Robert Rougé considère qu’il y a deux obstacles majeurs au fonctionnement d’un GE, *“la gestion de l’emploi et son coût, surtout au départ”* et pense que *“plus on va vers du multi sectoriel, plus c’est difficile”*. Sur ce point Patrick Sanchez estime que *“d’aller vers du multi sectoriel c’est prendre le risque d’une moindre qualification”*.

Gilles Champenois rappelle qu’au plan légal le GE est une formule *“dérogatoire”*. Il pense que *“l’idée de base qui est de passer du temps partiel au temps plein n’est souvent pas vraie”*. Il estime qu’il faudrait ramener la question à l’échelle territoriale et que le sujet devrait être abordé en se posant les questions *“qu’est-ce qui pourrait faire que sur des territoires, des GE seraient des solutions positives évitant les dérives ? Comment les repérer sur le terrain ?”* Il pense qu’il serait intéressant de pouvoir rencontrer des GE existants et reconnaît que les GE ont la plupart du temps besoin d’une aide, financière et autres, en phase de démarrage.

Patrick Sanchez estime qu’un GE *“doit naître d’un besoin”* mais qu’il demande effectivement *“une véritable évolution culturelle”*. Par ailleurs il estime qu’un *“GE à moins de 10 salariés n’est pas viable”* ajoutant *“à terme il faut qu’un outil réponde à un besoin afin d’éviter qu’il ne puisse vivre sous perfusion pour se maintenir comme c’est souvent le cas”*.

Richard Campos pense également que la question économique, *“comment aider au bon démarrage”*, est la plus importante. Il évoque les problèmes posés par la disparité des conventions collectives et la difficulté du choix qui se pose à un GE lorsqu’il s’oriente vers du

multi sectoriel. Pour lui, ces problématiques justifient l'importance de réfléchir à la mise en place d'aides adaptées actuellement inexistantes.

Pour Patrice Couderc *''il faut se poser la question de la plus-value, et voir en quoi la plus value attendue soit vraie tant pour l'employeur que les salariés''*.

Selon Gilles Champenois pour les salariés c'est d'abord le temps plein et un CDI et pour les employeurs la flexibilité. Robert Rougé ajoute que cette plus value doit impérativement répondre à un besoin. Patrice Couderc considère qu'en ce sens *''la plus value salariés n'est pas seulement le CDI, même si c'est important, mais également l'accès à la formation, la santé, bref la qualité d'emploi sous tous ses aspects''*.

Yves Jolis rappelle que lors de certaines réunions qui se sont tenues en 2006 sur les territoires et qui ont abordé le sujet des GE, cet aspect avait été souligné face à des intervenants, témoignant de leur expérience de terme de constitution ou de fonctionnement de GE. A la question posée *''comment fonctionne le dialogue social dans vos GE, et avec quels partenaires''* il avait été répondu par certains employeurs *''un GE n'est pas un espace pour le dialogue social, celui-ci doit être exercé au sein des entreprises adhérentes''*. Yves Jolis note que dans ce type de structure économique les salariés dépendent pourtant normalement du GE, lequel, ce qui ne facilite pas les choses en terme de représentativité, est souvent constitué de TPME, et qu'il y a là un paradoxe qu'il faudra certainement résoudre faute que le dialogue social et la qualité de l'emploi dans les GE ne soit pas toujours au rendez-vous.

3 – Point d'étape et résolutions

Yves Jolis propose alors de faire un point d'étape afin de dégager les points de convergence et les premiers axes de travail. Il constate qu'au cours de la discussion, et à de multiples reprises, tous les participants ont souligné combien il était important pour la CRT de se saisir des problématiques spécifiques générées ce nouveau type de structure d'emploi qui voit de plus en plus le jour sur la région. Tous actent la nécessité de participer activement et dans les meilleurs délais à l'élaboration de solutions concrètes visant à faire en sorte que la notion de qualité d'emploi soit prise en compte dans toute action entreprise sur la thématique des GE.

Au vu des interventions, réflexions, souhaits et remarques, Yves Jolis considère qu'un certain nombre de points et de questions qui en découlent se sont dégagés :

- Comment organiser le dialogue social dans des GE, comment le structurer (sans pour autant monter *''des usines à gaz''*), avec quels partenaires, sous quel mode de fonctionnement, quels freins sont à lever ... ?
- Sur quelles bases devrait s'appuyer une *''charte qualité d'emploi dans les GE''* conjointement portée par les partenaires de la CRT (celle-ci pourrait même servir de label en terme de valorisation, de communication, etc...) ? Quels en seraient les points majeurs ?
- Quels outils pratiques faudrait-il imaginer, spécifiques aux GE, pour favoriser la mise en place et le suivi du dialogue social ayant pour objet la Qualité de l'emploi ?
- Comment identifier les GE existants et repérer les Projets de GE (Etat des lieux)?

- Comment détecter et analyser les emplois qui pourraient être mutualisés dans des territoires donnés ? Existe-t-il des informations en ce sens ?

Yves Jolis et Jean Maillet, tout en notant le souhait d'un certain nombre de mieux connaître par l'exemple le fonctionnement de GE existants ou en cours d'élaboration, ce qui justifierait des réunions-rencontres à cet effet, rappellent que cette démarche CRT pourrait tout à fait et utilement s'inscrire au sein de celle qui est en cours par ailleurs et qui vise à la création d'un centre ressources GE (cf paragraphe 1) en lui apportant une complémentarité "qualité d'emploi et dialogue social" importante. Jean Maillet précise les réunions prévues prochainement en ce sens (cf ci après paragraphe 4 "réunions") et renouvelle l'invitation à y participer aux partenaires de la CRT. Il souligne qu'en toute normalité la CRT pourrait ainsi adjoindre ses travaux et propositions lors des trois journées de l'Université d'été organisées les 28, 29 et 30 août prochain.

L'ensemble de ces points définissant les axes de travail à mener est validé par les partenaires présents.

Yves Jolis propose alors, afin de gagner du temps lors des réunions à venir, d'élaborer un petit outil de travail simple sous la forme d'une "fiche réflexions - propositions" comportant, en guide, la reprise d'un certain nombre des points abordés. Celle-ci serait envoyée à chacun des partenaires avec le procès verbal de cette réunion. L'objectif étant que le croisement de ces notes, retournées avant la prochaine réunion, permette de dégager au plus vite des convergences et des priorités, et de servir de base pour alimenter concrètement les travaux à venir.

Cette proposition est adoptée par les présents.

4 - Planning des prochaines réunions

D'un commun accord, la prochaine réunion de la Commission "Qualité d'emploi dans les Groupements d'employeurs" est fixée au :

Vendredi 8 juin à 10h à la DRTEFP.

- Autres réunions (à titre d'information) :

> Commission "Hygiène et sécurité BTP" : Jeudi 24 mai à 14h à la DRTEFP.

> Commission "Dialogue social et territoires " : Vendredi 8 juin à 9h à la DRTEFP (avant et le même matin que la commission "Qualité d'emploi dans les Groupements d'Employeurs")

> Comité de pilotage de la CRT : mercredi 13 juin 2007 à 14h au siège du Medef.
A cette occasion, chacune des commissions devra faire un rapport de l'avancée de ses travaux et présenter la suite de ses projets.

NOTA : Réunions hors CRT organisées par la DRTEFP et Proget Paca pour la création d'un Centre Ressource Régional des GE (y sont cordialement invités les partenaires intéressés des commissions ad hoc de la CRT) :

> Mardi 15 mai à la DRTEFP à 10 h : "Centre ressources régional des GE, missions et organisation"

> Jeudi 21 juin à la DRTEFP à 10 h : “Centre ressources régional des GE, missions, fonctionnement et gouvernance”

Aucun autre point n'étant abordé, la séance est levée à 12h00.

Pièce annexe :

Fiche-guide N°1 : “réflexions et propositions - Qualité d'emploi et GE”.

A retourner avant le 25 mai à Yves Jolis (il faut un peu de temps pour les croiser, les synthétiser voire commencer à rechercher des éléments d'info si besoin pour que l'ensemble soit exploitable lors de la prochaine réunion de la commission)

Pour info / contact secrétariat de la CRT : yves.jolis@yahoo.fr