



Édito

L'interview du trimestre

Dans un environnement qui se complexifie, évolue en permanence, la formation professionnelle des salariés des groupements d'employeurs est une nécessité avérée. Il est en effet impératif que les salariés qui vont être mis à disposition de différents employeurs soient les plus aptes à remplir les différentes fonctions qui leurs seront confiées. Je crois beaucoup à la force que représente le groupement d'employeurs. En effet, alors qu'il est difficile pour une association isolée d'obtenir une réponse adaptée à sa propre situation, le poids du collectif facilite les choses. Venir défendre un projet de formation spécifique avec le poids représenté par le collectif fédéré par le groupement d'employeurs est, à n'en pas douter, un facilitateur. Mais encore faut-il se donner les moyens de mettre en place une politique de formation professionnelle ambitieuse au sein de nos groupements d'employeurs. Quels sont les besoins en compétence que nous avons identifiés chez nos adhérents ? Quelles sont les qualifications des salariés du groupement d'employeurs ? Le développement d'un groupement d'employeurs peut passer par l'arrivée de nouveaux secteurs : les qualifications des salariés sont-elles adaptées ? Autant de questions auxquelles un plan de formation adapté peut répondre. C'est actuellement qu'il doit être élaboré. C'est un outil stratégique et de management au service du développement de votre structure mais aussi de vos adhérents.

Nicolas VERDON

Président du Groupement Profession Sport & Loisirs



La Lettre a rencontré Jean Philippe Dos Prazeres, conseiller technique national auprès de la fédération française de lutte, en charge du dossier emploi et professionnalisation.

► PSL : « **Pourriez-vous nous présenter la fédération française de lutte en quelques mots ?** »

Notre fédération comprend 18 000 licenciés répartis dans plus de 400 clubs. Nous sommes organisés de façon territoriale avec des comités départementaux et 22 comités régionaux. Notre fédération promeut la lutte, le gouren (lutte bretonne) et d'autres disciplines associées. Malgré les excellents résultats obtenus aux derniers Jeux Olympiques, nous n'avons pas senti une forte augmentation de nos licenciés, mais nous progressons régulièrement. Il reste que nous sommes confrontés à une profonde évolution : nous devons apporter des réponses nouvelles en terme d'emploi afin d'accompagner les clubs. Or la plupart des clubs fonctionnent avec des éducateurs titulaires de brevets fédéraux, diplôme ne donnant pas droit à rémunération. En parallèle, la filière de formation fédérale est en pleine rénovation. Nous observons donc un grand écart entre les besoins constatés et les moyens dont nous disposons. L'enjeu est donc clair pour notre fédération : nous devons changer d'échelle si l'on veut se développer et la question de l'emploi est centrale.

► PSL : « **Comment structurez-vous votre réseau ?** »

Notre fédération fait le pari -et d'ailleurs s'engage auprès des structures qui partagent cette optique- que la professionnalisation croissante de nos structures est un levier important qui amènera à un développement. Nous conduisons de nombreuses actions en ce sens. Le « carrefour du développement des luttes » que nous venons de tenir nous a permis de tracer des perspectives fortes. Nous lançons auprès des clubs et des comités régionaux un appel à projet destiné à les outiller en matière d'emploi, nous passons des conventions avec les comités régionaux et nous décernons un label annuel aux clubs dont le niveau de structuration mérite d'être valorisé. Aujourd'hui 110 clubs ont obtenu le label, soit près de la moitié des clubs qui en ont fait la demande. Grâce à ce travail, la fédération encourage la structuration de la lutte en France.

► PSL : « **Et en termes d'emploi ?** »

Nous manquons de moyens humains pour assurer notre développement, c'est une évidence, surtout au plan sportif. Les clubs ne peuvent proposer que très peu d'emplois à temps plein, et nos besoins se concentrent plus sur les emplois sportifs que sur les emplois administratifs. Un club en moyenne a 45 licenciés. Nous avons donc des besoins mesurés mais il faut les pourvoir si l'on veut accentuer la qualité de la prestation offerte aux licenciés et attirer de nouveaux venus.

► PSL : « **Quelles sont les solutions que vous mettez en œuvre ?** »

La fédération française de lutte, ayant constaté que le développement des territoires passe par la structuration, axe sa politique vers le renforcement des comités régionaux, lesquels déploieront ensuite leurs efforts vers les comités départementaux et les clubs. Nous engageons une réflexion de grande ampleur qui doit conduire les clubs et les comités régionaux à penser l'emploi autrement. Nous devons changer de logique et ne plus recourir à un emploi car une mesure publique nous y incite. Une aide publique, même nécessaire, ne dure qu'un temps limité. Et à son terme, que faire ? Comment pérenniser un emploi ? Dès lors, il faut aujourd'hui avant tout, définir un projet associatif, construire un modèle économique qui assure stabilité puis développement. Et dans cette optique, l'emploi peut se penser de façon qualitative. Les groupements d'employeurs nous semblent constituer un bon modèle pour y parvenir grâce au partage d'emploi et à l'accompagnement des dirigeants à la fonction d'employeur. C'est ainsi que nous envisageons que des comités régionaux créent un emploi d'agent de développement ou le mutualisent avec les clubs phares de la région. Mais nous n'en sommes qu'aux prémices ! Il faut un accompagnement personnalisé, sur mesure, de nos adhérents afin de les aider à définir leurs besoins.

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

> PSL : « **Ce sont de vrais enjeux de professionnalisation !** »

Absolument et notre fédération est convaincue que la structuration des clubs passe par l'emploi et que l'emploi conduira au développement. C'est un chemin vertueux, mais il n'est pas facile. Nous développons donc des outils d'aide à la décision : le guide du club, le guide du dirigeant. Nous encourageons une dynamique et nous encourageons le plus grand nombre à rentrer dans cette démarche de professionnalisation. Nous avons également

passé une convention de partenariat avec le Groupement National Profession Sport et Loisirs.

> PSL : « **Cette action est-elle bien comprise par vos relais territoriaux ?** »

Oui, mais nous devons expliquer, fédérer, outiller autour de ces projets. D'autant que nous sommes souvent confrontés à des structures gérées par des bénévoles et il n'est pas facile de franchir le pas et de devenir employeur. Mais quand on partage, on mutualise l'emploi, la fonction d'employeur peut devenir plus simple à appréhender et à

maîtriser. Nous attendons beaucoup des associations Profession Sport et Loisirs, mais nous espérons également que le montage de groupements d'employeurs montrera la voie à suivre. Nous suivons d'ailleurs avec attention la réflexion que conduit actuellement le comité régional Champagne Ardennes avec un club en vue de créer un emploi à temps partagé. A l'identique, 7 de nos comités fédéraux ont le projet de créer un emploi d'agent de développement territorial. En mutualisant cet emploi avec d'autres structures, l'ensemble des parties prenantes sera gagnante.

L'analyse juridique

Les rapports entre l'administration du travail et les groupements d'employeurs

En plus des règles de constitution découlant de leur statut d'association, les groupements d'employeurs doivent se soumettre à des formalités supplémentaires qui s'expliquent par leur objet particulier. Ces formalités diffèrent tout d'abord selon que le groupement est composé d'entreprises qui relèvent ou non du champ d'application de la même convention collective. Dans le premier cas, le groupement est seulement tenu d'adresser certaines informations à l'inspection du travail ; dans le second cas, le groupement est tenu d'effectuer en outre une déclaration préalable ayant trait à la détermination de la convention collective applicable audit groupement. Ensuite, certains types de groupement d'employeurs ne peuvent être constitués sans avoir obtenu un agrément administratif, ce qui n'est pas le cas des groupements d'employeurs Profession sport.

Lorsqu'un groupement se constitue, l'article L. 1253-6 du Code du travail a posé le principe que l'administration du travail doit en être informée. Le contenu de cette information est fixé par l'article D. 1253-1 du même Code.

C'est ainsi que tout groupement doit adresser, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'inspecteur dont relève son siège social, dans le mois suivant sa constitution, une note d'information, datée et signée par la personne habilitée à cet effet par le groupement, qui comporte les mentions et à laquelle sont joints les documents suivants :

1. Le nom, le siège social et la forme juridique du groupement ;
2. Les noms, prénoms, domicile des dirigeants du groupement ;
3. Les statuts ;
4. Une copie de l'extrait de déclaration d'association parue au Journal officiel ; dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une copie de l'inscription au registre des associations ou le numéro d'immatriculation de la coopérative artisanale au registre du commerce et des sociétés ;
5. Une liste des membres du groupement comportant pour chacun d'eux :
 - a) Lorsqu'il s'agit d'une personne morale, son siège et l'adresse de ses établissements, ainsi que la nature de sa ou de ses activités ;
 - b) Lorsqu'il s'agit d'une personne physique, son adresse et, le cas échéant, le siège de l'entreprise au titre de laquelle elle adhère au groupement ainsi que la nature de la ou des activités et l'adresse des établissements ;
 - c) Le nombre de salariés qu'il occupe ;
6. La convention collective dans le champ d'application de laquelle entre le groupement.

Cette information ne se limite pas à la phase de constitution du groupement d'employeurs. En effet, l'article D. 1253-3 du Code du travail impose à tout groupement de faire connaître à l'inspecteur du travail toute modification ultérieure aux informations fournies lors de la constitution et ceci dans un délai d'un mois suivant la modification.

Dans le même sens, le second alinéa de l'article L. 1253-6 du Code du travail indique que la liste des membres du groupement doit être tenue en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail au siège du groupement.



Enfin, il faut préciser que l'article D. 1253-8 du Code du travail pose le principe qu'à tout moment, l'autorité administrative peut, par décision motivée, notifier son opposition à l'exercice de l'activité du groupement d'employeurs :

7. Lorsque cet exercice ne respecte pas les dispositions légales relatives aux groupements d'employeurs ;
8. Lorsque les stipulations de la convention collective choisie ne sont pas respectées ou lorsque celle-ci a été dénoncée ;
9. Lorsqu'il n'est plus satisfait aux conditions prévues au premier alinéa de l'article D. 1253-7.

Créer un groupement d'employeurs

Témoignages

CARTE D'IDENTITÉ



APSJ 76
Salariés : 80
Groupements : 60
Adhérents : 180 structures

Charlotte Hérouard
AGENT DE DÉVELOPPEMENT DE L'A.P.S.J 76

Jean-Michel Dutartre
DIRECTEUR DE L'A.P.S.J 76

L'APSJ 76 accompagne depuis plusieurs années la création de groupements d'employeurs. Qu'est-ce qui a motivé cette démarche ?

En 2004, la Région et la Direction régionale de la Jeunesse et des Sports nous avaient chargés d'étudier la faisabilité d'un groupement d'employeurs Sports sur le département de la Seine-Maritime. Au cours de l'enquête, nous avons constaté que la mutualisation de l'emploi pouvait effectivement répondre à une problématique locale, caractérisée par l'émiettement et la précarité des emplois, l'insuffisance des ressources des associations, la faiblesse de l'emploi à temps plein, etc. Nous nous sommes inspirés du secteur agricole qui accompagnait la création de groupements depuis de nombreuses années et nous nous sommes appuyés sur leurs facteurs de réussite à savoir la création de micro-groupements : 2 ou 3 structures adhérentes pour 1 ou 2 salariés sur une petite portion de territoire. Nous avons ensuite organisé des réunions d'information auprès d'un certain nombre de ligues pour faire connaître les spécificités du groupement d'employeurs. Nous avons réussi à créer un premier groupement en octobre 2004 entre deux associations de tennis. Il a bien fonctionné et cela a eu un effet d'entraînement.

Avez-vous rencontré des difficultés ?

Au début, nous rencontrons un peu toujours le même frein : les questions de planning pour répartir les heures de l'éducateur sportif entre associations ! Mais au fur et à mesure de nos démarches, des compromis ont été trouvés. Par ailleurs, le fait de créer de petits groupements sur un territoire limité entre des structures qui se connaissaient déjà a permis de lever les réticences sur la solidarité financière des adhérents du groupement. Une relation de confiance pouvait s'instaurer. La moyenne de nos groupements est aujourd'hui de trois structures adhérentes. Mais le point important c'est que 80 % de nos salariés sont des CDI temps plein. C'était l'objectif recherché.

Combien d'emplois ont été pérennisés à ce jour ?

Aujourd'hui nous pouvons compter dans la Région Haute-Normandie sur les deux départements (Seine-Maritime, Eure) 80 emplois répartis sur une soixantaine de groupements, 180 structures sportives adhérentes environ et 18 disciplines sportives différentes, individuelles ou collectives. Des collectivités locales ont adhéré à 7 de nos groupements afin d'ancrer les activités dans le secteur rural. Notre démarche a contribué en quelque sorte à l'aménagement du territoire en maintenant des activités dans des secteurs en voie de désertification.

Vous avez réalisé en 2009 une enquête auprès de vos groupements en vue d'un état des lieux. Quels en sont les résultats les plus marquants ?

Les difficultés recensées par les groupements sont principalement financières mais cela est propre au monde associatif en général. Les points clés de l'enquête sont plutôt positifs ! Outre la mutualisation de l'emploi, certains groupements ont également développé une mutualisation de moyens notamment autour d'événements. Les activités se sont développées et le nombre d'adhérents aussi. Enfin, cette étude nous a aussi permis de préciser encore les paramètres favorables à la création d'un groupement d'employeurs. Nous nous sommes aperçus qu'il fallait une implication très forte du salarié dans le développement du groupement, mais aussi que l'ensemble des dirigeants s'implique dans la gestion administrative et se forme à cette gestion.

Vous avez créé un centre régional de ressources ? Quel est son objectif ?

À la suite de l'étude il est apparu qu'il était nécessaire d'accompagner les structures au-delà de la phase de création du groupement. Le but de l'enquête était de faire avec eux un point sur leurs difficultés et leurs besoins. L'idée était aussi de voir comment nous pourrions transférer le concept à tous les secteurs du monde associatif de la région. Par exemple, le dernier groupement que nous avons accompagné était un groupement Musique qui regroupe trois écoles de musique dont les salariés représentent quatre équivalents temps pleins. De là est née l'idée du centre de ressources accessible sur Internet, qui touche tous les secteurs associatifs. Ce centre de ressources est régional afin de mutualiser le travail effectué sur les territoires de l'Eure et de la Seine-Maritime. Il a pu être développé grâce au financement de la région Haute-Normandie et du ministère de la Santé et des Sports.

En savoir plus sur le CRGEA (Centre de ressource des groupements d'employeurs associatifs de Haute Normandie) :

> www.groupement-employeurs-hn.com



- Inscrivez-vous gratuitement à la **newsletter** et à la **liste de discussion** du réseau sportif
- Retrouvez l'**actualité**, les **dernières réglementations**, les **textes juridiques...**
- Informez-vous sur les **grands rendez-vous** de la profession

www.acteursdusport.fr

L'essentiel de la réglementation



Le choix de la convention collective dans un groupement d'employeurs multisectoriel

Textes de référence :

1. L'article L.1253-17 du Code du travail dispose « des personnes n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective peuvent constituer un groupement d'employeurs à condition de déterminer la convention collective applicable à ce groupement. Le groupement ainsi constitué ne peut exercer son activité qu'après déclaration auprès de l'autorité administrative qui peut s'opposer à l'exercice de cette activité dans des conditions déterminées par voie réglementaire ».
2. L'article D.1253-8 du Code du travail prévoit les critères limitatifs d'opposition : inadaptation aux classifications professionnelles, aux niveaux d'emploi des salariés où à l'activité des différents membres du groupement.
3. La circulaire du 20 mai 1994 (en téléchargement sur www.circulaires.gouv.fr) précise que le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (aujourd'hui unité territoriale) peut s'opposer au choix de la convention collective. L'autorité administrative dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son éventuelle opposition à l'exercice de l'activité du groupement. A l'issue d'un délai d'un mois, le groupement est réputé autorisé à exercer son activité.

Critères de choix

Des moyens prévus par la réglementation :

- ▶ Les classifications professionnelles, les niveaux d'emploi des salariés, l'activité des différents membres du groupement d'employeurs (GE) ;

Des moyens inopérants :

- ▶ L'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) de rattachement de la convention collective ;
- ▶ Le code NAF ;

Des moyens de bonne gestion :

- ▶ La CCN (convention collective nationale) appliquée par les adhérents qui généreront le plus grand nombre d'heures de mise à disposition, une CCN médiane, même si elle n'est appliquée par aucun adhérent.

Bon à savoir

- ▶ Ce cas de figure s'applique dans le cadre d'un GE qui ne fédère pas des associations relevant de la même convention collective. Dans cette hypothèse, il n'y a pas de choix. La convention collective appliquée par l'ensemble des membres s'applique de plein droit.
- ▶ Il n'est pas obligatoire de retenir la CCN la plus favorable aux salariés.

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
www.asparagus.fr

profession sport & loisirs
GROUPEMENT NATIONAL

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