

AGIR ENSEMBLE

POUR ENTREPRENDRE AUTREMENT!

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS • SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE D'INTÉRÊT COLLECTIF (SCIC)



Quelle possibilité de partager l'emploi?

Comment transformer mon association ou mon entreprise?

Peut-on établir des partenariats commerciaux dans l'économie solidaire?



Solidarité

Mutualisation

Intérêt collectif

COLLOQUE
Jeudi 7 octobre
IAE de Saint-Denis
9h00 - 12h30 / 14h00 - 16h00

Inscription **0262 21 46 44**
<http://www.agireensemble.re>



MATINÉE DU JEUDI 7 OCTOBRE 2010

La chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire et l'État ont initié, le jeudi 7 octobre 2010, le colloque intitulé : « Agir ensemble pour entreprendre autrement, comment concilier solidarité et efficacité économique ? ». Des acteurs locaux et nationaux de l'économie solidaire ont échangé autour de deux formes de mutualisation qui ont en commun de mettre l'homme au cœur du projet : le groupement d'employeurs (GE) et la société coopérative d'intérêt collectif (SCIC).

Parmi les personnalités présentes :

- Richard Daniel BOISSON, Sous-préfet chargé de mission de la cohésion sociale et de la jeunesse,
- Jérôme FAURE, Chef de Mission à l'Innovation, à l'Expérimentation Sociale et à l'Économie Sociale au Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique,
- Théodore HOARAU, Président de la Chambre Régionale de l'Économie Solidaire,
- Alix MARGADO, Délégué National SCIC à la CG SCOP,
- Gérard LEBON, élu à la Chambre de commerce et d'industrie de La Réunion et représentant du Président,
- Sophie LE NAOURES, Secrétaire Générale de l'Union des Groupements d'Employeurs de France (UGEf),
- Richard Ruz GUINDOS, directeur du GE GET 974
- Dany HAUW, secrétaire général du GEDEMA, GEDEMEL

En introduction, **Monsieur Théodore HOARAU, Président de la CRES**, remercie les personnalités présentes et rappelle une citation de Jean Jaurès « Partir du réel pour aller vers l'idéal ». Il reconnaît que ce réel n'est pourtant pas évident à appréhender car si l'économie sociale a des principes simples, solides et intangibles, elle ne peut plus vivre dans sa bulle. À La Réunion, ce mouvement composé des associations, mutuelles, coopératives, fondations et entreprises d'insertion, représente 1500 établissements soit 20000 salariés, auxquels s'ajoutent des élus, des militants, des adhérents.

Les sociétés de l'économie sociale sont des sociétés de personnes, ancrées dans la proximité et en cela elles ne sont pas directement concernées par les effets néfastes d'une certaine délocalisation et du capitalisme financier. Cela n'empêche pas, bien au contraire, l'innovation qui leur permet de rester efficaces et fidèles au projet social ou solidaire. Il s'avère que les valeurs de l'économie sociale sont aussi les atouts qui permettent à ces entreprises d'être mieux armées pour évoluer dans les périodes de crise et de turbulence.

La parole est ensuite à Monsieur **Richard Daniel BOISSON, Sous-préfet chargé de mission de la cohésion sociale et de la jeunesse, représentant M. le Préfet**.

Après avoir excusé l'absence de Monsieur le Préfet, M. BOISSON fait un rappel sur le premier colloque « Entreprendre autrement » du 8 avril 2008.

Ce colloque avait permis de mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement spécifique dans la création de structures coopératives. Il s'est concrétisé par la signature très récente, en date du 21 septembre 2010, de la convention de partenariat entre l'Union régionale des SCOP et ses partenaires locaux, la CRES et la CCIR.

Le développement économique est au cœur des préoccupations de l'ensemble des composantes et services de l'État. Ce dernier soutient toutes les initiatives qui ont comme objectif de renforcer le tissu économique, de promouvoir les formes d'activités innovantes pour faciliter la création de l'emploi pérenne. Cela s'inscrit dans la construction et le maintien du pacte social républicain...

L'économie sociale et solidaire se définit traditionnellement par le groupement de quatre grandes familles : les coopératives, les mutuelles, les associations et les fondations.

Quelques indicateurs significatifs :

- Au niveau national, au 31 décembre 2008, près de 215000 entreprises employeuses représentent plus de 2 millions de salariés, soit plus de 10 % de l'emploi salariés et 6,5 points du PIB.
- À La Réunion, pour cette même période, ce sont 1600 établissements, soit 20000 salariés et 10 % des emplois de l'ensemble de l'économie. Il y a un recul du secteur associatif avec 140 associations employeuses en moins et une perte de plus de 1500 emplois soit une baisse de 10 %. A contrario, on observe une hausse du secteur coopératif avec 9 coopératives de plus et un gain de 65 emplois, et aussi une consolidation des familles mutualistes et des fondations.

Le Sous-préfet relève l'impact positif de la crise financière, par rapport aux spécificités de l'économie sociale et solidaire : cette crise a permis de mettre en avant une nouvelle façon d'entreprendre. Force est de constater qu'elle oblige à concevoir de nouveaux modèles, à faire preuve d'ingéniosité et d'audace, à inventer, à promouvoir des modèles parfois sous utilisés et passés de mode.

Les entreprises de l'économie sociale et solidaire sont des acteurs économiques et sociaux qui ont une influence dans tous les secteurs d'activité. Elles ont une façon différente d'entreprendre qui associe en permanence l'intérêt général, la performance économique et le fonctionnement démocratique. Groupements de personnes et non de capitaux, les entreprises de l'économie sociale et solidaire ont un ancrage territorial, elles visent à construire un modèle économique durable, un projet social qui privilégie la personne et non le capital...

Mais pour réussir, il est nécessaire que le secteur développe des entreprises économiquement et socialement performantes dont l'originalité est d'utiliser autrement les résultats financiers de leur exploitation. L'enjeu se situe entre les entreprises de l'ESS et les entreprises à capitaux, il conviendrait de s'orienter dans ce contexte vers l'opportunité de développer des regroupements et des mutualisations.

Le difficile contexte économique oblige à revoir les logiques financières ; les subventions sont moins accessibles,

l'argent se fait rare, les réglementations sont plus exigeantes. Force est de reconnaître que c'est le secteur associatif qui a été le plus touché. Peut-être a-t-il favorisé les besoins sociaux au détriment d'un projet économique et solidaire ?

Le Sous-préfet insiste sur la nécessité de s'engager résolument vers de nouvelles démarches. Les associations doivent évoluer d'une logique de subvention, voire de contrats aidés, vers une logique plus économique. Chaque acteur de l'économie sociale et solidaire est amené à rechercher de nouvelles manières d'entreprendre sous la forme de regroupement et de mutualisation. Ces deux démarches ont toutes deux leur intérêt pour renforcer les emplois.

Le sous-préfet conclut en émettant le souhait que chacun puisse mieux s'approprier ces deux nouvelles formes « d'entreprendre autrement » que sont la société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) et le groupement d'employeurs (GE).

Monsieur Jérôme FAURE, Chef de Mission à l'Innovation, à l'Expérimentation Sociale et à l'Économie Sociale au Ministère du Travail, de la Solidarité et de la Fonction Publique, revient alors sur les principaux objectifs de ce colloque en précisant que le modèle de l'ESS n'est pas naturellement à portée de main et qu'il nécessite un cheminement.

C'est un modèle de développement basé sur d'autres principes, d'autres critères que la seule volonté de faire du profit, de rentabiliser un capital. Il ne cherche pas à mettre la personne dans une logique individualiste, mais en lien avec les autres...

Il constate que depuis sa dernière visite à La Réunion, les choses ont merveilleusement évolué et que des points positifs ont marqué cet ancrage de l'économie solidaire et sociale. C'est la preuve que, quelles que soient les dimensions et les dynamiques internes, l'économie sociale trouve à chaque fois sa place car elle est une réponse adaptée à bon nombre de défis qui se posent aujourd'hui.

Il aborde ensuite le rapport de la mission parlementaire du député Francis VERCAMER sur l'économie sociale. Ce rapport comporte une cinquantaine de propositions et d'orientations que le gouvernement a décidé de mettre en œuvre. Pendant six mois Francis VERCAMER a reçu l'ensemble des acteurs de l'économie sociale tout en travaillant en lien avec les administrations qui suivent les différentes activités de ce secteur.

Son rapport montre la nécessité de développer l'économie sociale et de lui donner d'autres moyens financiers et réglementaires. Il s'agit de redynamiser un certain nombre d'instruments déjà existants. La classe politique est appelée à prendre en compte l'économie sociale dans sa stratégie de développement économique...

Le secteur de l'économie sociale ne doit plus se définir comme le troisième secteur avec une vulgaire appellation « d'économie autrement ». Les politiques ont alors tendance à le marginaliser et à ne pas en tenir compte dans leur stratégie.

Le problème de l'économie sociale c'est d'arriver à être considérée comme un vecteur central du développement économique. Il ne faut pas voir l'économie sociale unique-

ment comme une fonction réparatrice de l'économie ou du social. Dans le terme économie sociale on a tendance à privilégier l'aspect social en oubliant la valeur économique. Il faut tenir compte des deux parties. C'est d'abord un modèle économique avant même d'être un vecteur d'amélioration de la société. Ce modèle économique pertinent, devient facteur de progrès pour la société. C'est bien cette manière d'envisager l'économie sociale que le parlementaire a retenue dans sa mission.

Le ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le ministre de la jeunesse et des solidarités actives, ont développé cinq orientations :

1 Développer un principe de reconnaissance de l'économie sociale, ce qui a initié un travail complexe sur le **principe d'un label**.

2 Renforcer le poids de l'économie sociale dans les politiques économiques de manière à favoriser la création d'emploi. Avant la crise de 2008 On a constaté chez les acteurs de l'économie sociale un taux de progression de l'emploi supérieur à celui du reste de l'activité économique du pays. Depuis 2008, Les statistiques révèlent que l'évolution de l'emploi est moins négative dans l'économie sociale que dans le reste de l'économie. L'économie sociale est un amortisseur de crise, vraisemblablement de par son modèle même. Il est important de voir comment maintenir cette réactivité de l'économie sociale, le modèle agissant comme régulateur de l'emploi.

3 Développer le modèle en lui-même en répondant par exemple au problème de reprise d'entreprises créées il y a plusieurs dizaines d'années.

4 Renforcer les moyens financiers de l'économie sociale et ne pas compter seulement sur l'appel aux subventions. C'est aux acteurs financiers de l'économie sociale, d'orienter et d'appuyer leur secteur. Il faut leur donner les moyens de recueillir cette épargne solidaire tout en leur consacrant une enveloppe spécifique.

À ce titre, une enveloppe de 100 millions d'euros, en cours de constitution, va être mise à disposition des investisseurs du secteur de l'économie sociale et solidaire. La gestion de cette enveloppe va débuter par un premier appel à projet pour obtenir des partenaires financiers. Ces partenaires doivent contribuer avec les montants qu'ils souhaiteraient investir dans le développement de l'économie sociale. L'état, dans le cadre de cette enveloppe mettra à parité la contrepartie. On demandera ensuite à des acteurs de l'économie sociale de présenter des projets de développement. Ils doivent eux aussi chercher d'autres types de cofinancement de façon à ce que la somme globale réunie ait un effet levier suffisant.

Il s'agit bien de prêts qui seront à des taux d'intérêt très faibles fixés sur les taux d'intérêt des partenaires financiers (en moyenne 2 %).

5 Poursuivre le dialogue avec les acteurs de l'économie sociale qui se sont déjà fortement mobilisés durant cette période de six mois de la mission VERCAMER. L'État a un

rôle de facilitateur et l'aura de plus en plus. En revanche, l'initiative doit être prise par les hommes et les femmes qui ont décidé de répondre aux besoins qu'ils repèrent dans la société.

Monsieur FAURE rappelle une définition de l'économie sociale « l'économie sociale est fille de la nécessité ! » Quand un besoin apparaît, on se rend compte que c'est l'initiative d'un certain nombre de personnes qui décide de répondre à ce besoin. C'est une démarche collective qui répond aux besoins pour lesquels on n'a pas encore trouvé de solution. C'est d'ailleurs pour cela qu'il y a un lien très fort entre économie sociale et innovation sociale. Pour associer en permanence les acteurs de l'économie sociale et les mettre toujours en position d'apporter des solutions il a été décidé de relancer le **conseil supérieur de l'économie sociale** qui implique conjointement les acteurs politiques et les acteurs de l'économie sociale.

Ce conseil qui devient le conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire devrait se réunir sous la présidence du Ministre de l'économie sociale et solidaire. Une de ses missions sera de veiller au suivi et à la mise en œuvre de ces cinq orientations. Bien évidemment, elles ne pourront pas toutes être mise en œuvre tout de suite, d'autant plus que cela doit se faire non seulement en regardant les situations locales mais en prenant en compte aussi des orientations qui sont données au niveau européen.

Trois commissions constituent ce conseil :

- Une commission de développement économique,
- Une commission Europe,
- Une commission Gouvernance et mutation de l'économie sociale qui va réellement avoir un rôle d'aiguillon pour l'ensemble du secteur. Elle est constituée :
 - des institutions et des réseaux de l'économie sociale mobilisés
 - de l'administration,
 - des élus : un représentant de l'Assemblée nationale, un représentant du Sénat, un représentant des conseils régionaux, un représentant des conseils généraux, un représentant des maires de France. Tous, à leur niveau, sont en lien avec les acteurs de l'économie sociale et ils doivent donc, eux aussi, apporter leur point de vue dans la définition de la politique de l'économie sociale.

Dans une deuxième partie de son allocution, Monsieur FAURE explique l'évolution de l'administration pour accompagner ces évolutions. En effet, il a été décidé depuis quelque temps un plan important de modernisation de l'État : la révision générale des politiques publiques. Pour exemple, au niveau local, Monsieur le Sous-préfet, sera en charge de mettre en œuvre une future direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.

L'ensemble des acteurs de l'économie sociale s'est interrogé sur l'intérêt de cette évolution de la direction de l'action sociale en direction générale de la cohésion sociale. Ils craignaient que l'économie sociale ne devienne uniquement un vecteur des politiques de réparation au niveau social. Il a fallu leur expliquer que c'était une autre

manière de voir l'apport de l'État, l'apport de l'ensemble de la société aux difficultés des uns et des autres.

Pour Monsieur FAURE, le changement de mots « d'action sociale » à « cohésion sociale », n'est pas un changement innocent. Ainsi, il y a quelques années, on parlait de l'aide sociale. Ensuite, on a parlé de l'action sociale. Maintenant, on parle de la cohésion sociale. Cette évolution dans les mots indique une évolution à la fois dans les finalités et dans le niveau auquel on se place.

Le terme « cohésion sociale » est un terme qui devient important. Qu'est-ce que cela signifie ? On n'est plus dans le comment faire. La finalité c'est de faire, comme le définit le conseil de l'Europe, une société de bien-être où chacun trouve sa place. La cohésion sociale, c'est le bien-être de l'ensemble de la société.

Cette mission parlementaire a montré que l'économie sociale a toute sa place, pas uniquement sous la vision réparatrice, mais aussi sous la vision d'un modèle économique de transformation de la société. Les orientations retenues par les ministres après la mission VERCAMER montrent bien qu'on est dans un travail de transformation et d'utilisation de l'économie sociale, celle-ci étant elle-même active dans sa transformation.

Monsieur FAURE précise que le défi qui est le nôtre aujourd'hui est de passer d'une société ou d'un État que l'on appelait l'État providence à un nouveau concept qui est celui de développement durable. Il y a un lien entre ces deux notions parce qu'on y cherche une certaine sécurisation. L'État providence, c'était l'assurance d'une certaine sécurité ; le développement durable est un autre type de sécurité qu'on pourrait qualifier d'environnementale : on cherche une sécurité économique, un développement qui dure.

Monsieur FAURE préfère le terme espagnol « desarrollo sostenible » au terme français pour le développement durable. Le mot sostenible, signifie en français soutenable, c'est-à-dire qu'il s'agit véritablement d'un soutien qu'on apporte au développement. Avec ce soutien, on veut donner une sécurité, une permanence, une pérennité.

Dans ce passage conceptuel, le rôle de l'économie sociale est important, parce que dans l'État providence, l'économie sociale a montré sa capacité à accompagner des politiques. D'où l'importance de ne pas marginaliser l'économie sociale. Il faut au contraire montrer qu'il s'agit d'un concept qui permet d'aller vers ce modèle de société que l'on place sous le vocable du développement durable et dont les trois piliers sont le pilier environnemental, le pilier économique et le pilier social. Monsieur FAURE regrette qu'en France, on réduise la question du développement durable à une pensée écologique plutôt qu'économique ou sociale. Il rappelle que les grandes thématiques du programme d'investissement d'avenir (Grand emprunt), concernent les entreprises qui agissent sur le développement durable et sur les nouvelles technologies.

Pour Monsieur FAURE, il est absolument indispensable d'avoir aujourd'hui **une vision économique de l'économie sociale**. Il ne s'agit pas simplement de trouver des solutions dans un arsenal de dispositifs qui est en constante évolution du fait des problèmes budgétaires actuels. Tou-

tefois les acteurs de terrain, doivent rechercher des solutions dans un autre modèle de développement économique.

Le rôle assigné aujourd'hui aux partenaires est de faire véritablement de l'accompagnement sur un modèle économique qui allie à la fois l'ingénierie sociale et économique. Ce n'est pas seulement sécuriser des parcours mais aussi leur donner un modèle économique qui leur permette d'affronter la concurrence sur les marchés.

Pour terminer, M. FAURE revient sur le problème des associations concernant les subventions et la mobilisation de l'argent public qui, selon lui, devient plus difficile. On est aujourd'hui dans des règles qui font que ces structures, dès lors qu'elles interviennent sur le champ économique marchand, sont liées à des devoirs et à des contraintes imposés par l'union européenne. Une circulaire datant de janvier montre quel est aujourd'hui le contexte dans lequel devraient se développer les politiques de subvention. Il s'agit non pas de mettre en concurrence les associations, mais de procéder par appel à projet. C'est ce qui est fait dans le cas du Grand emprunt. Il y a aujourd'hui l'obligation, lorsqu'on a l'intention de travailler avec une association, de présenter le projet et de permettre à plusieurs associations de concourir à ces projets au-delà d'un certain montant financier (200 000 euros sur trois ans).

Madame Guylaine DAVID, correspondante Régionale à l'Innovation Sociale, à l'Expérimentation Sociale et à l'Économie Sociale est invitée à présenter les différentes formes de mutualisation et de regroupements. Elle revient sur trois points caractérisant les projets de l'économie sociale et solidaire inscrits dans cette démarche :

- L'intérêt collectif. Cela signifie qu'au préalable, il a été repéré, partagé, par plusieurs personnes une même problématique qui va amorcer un changement nécessaire. Peu-à-peu, au fil des échanges, un objectif commun va se dessiner. Celui-ci est axé autour de la solidarité et de la subsidiarité. En effet, on fait ensemble ce qu'on ne peut pas faire seul. Il se dégage alors un intérêt collectif qui mène à l'action et à la stratégie. Ainsi, pour les groupements d'employeurs, l'intérêt collectif est tourné vers l'emploi, alors que pour les sociétés coopératives il est tourné vers le développement ou la structuration des activités.
- La volonté de faire ensemble. Dans ce « faire ensemble », la valeur ajoutée est la valeur du lien. Ce partenariat ne fait pas qu'additionner des biens il s'inscrit dans une logique de construction partagée. Il crée des obligations mutuelles et de l'apprentissage commun basé sur l'acquis d'expérience. Cette volonté de faire ensemble va mettre en phase l'intérêt collectif dégagé avec les choix des membres au sein d'une même structure. Des groupes de personnes peuvent être composés de personnes physiques, morales ou de collectivités publiques. Le groupement d'employeurs va allier personnes physiques et personnes morales au sein d'un système associatif. La société coopérative d'intérêt collectif (SCIC) va permettre le regroupement de person-

nes physiques, morales avec des personnes publiques au sein d'une société. Si se réunir est un début, rester ensemble est un progrès, C'est bien travailler ensemble qui va marquer la réussite.

- Le comment faire ensemble. Dans ce volet, l'Humain est pleinement présent. Il conviendra de trouver un équilibre entre les intérêts individuels et l'intérêt collectif. Ce comment faire ensemble questionnera aussi le fonctionnement et l'organisation des instances à mettre en place. Ce point implique une structuration décidée par tous ; même si dans les faits, souvent c'est une ou plusieurs personnes qui sont mises en avant.

Monsieur Alix MARGADO, délégué national SCIC à la confédération générale des sociétés coopératives de production, est invité à nous faire découvrir un modèle un peu plus original de mutualisation et de coopération : la SCIC.

La confédération générale des sociétés coopératives et participatives (CGSCOP) est la fédération qui rassemble en France toutes les sociétés coopératives et participatives (SCOP) qui sont des coopératives SARL ou SA de salariés. Après la forme juridique SCOP sont apparus en 2001 les SCIC. Cette nouvelle forme de coopérative a commencé à se développer à l'intérieur de cette confédération.

Monsieur MARGADO est ravi de pouvoir présenter dans le cadre du colloque cette nouvelle forme juridique peu connue à La Réunion et qui est perçue par certains dirigeants de SCIC comme un justaucorps juridique.

La définition juridique de la SCIC est la suivante : ce sont des coopératives d'intérêt collectif qui ont le statut de SA ou des SARL à capital variable comme la majorité des coopératives et qui sont régies par le code du commerce.

Ce sont des SARL inscrites au registre du commerce avec toutes les règles, les avantages et les contraintes de ce type de société). **Elles ont pour objet la production ou la fourniture de biens ou de services.** On est bien dans une société qui va produire quelque chose, qui va transformer quelque chose, qui va apporter une plus-value et la mettre sur un marché pour la vendre. Il n'y a aucun mot tabou quand on est dans l'économie sociale, quand on parle du marché. On va bien vendre une plus-value et cette plus-value-là doit présenter de l'intérêt collectif et un caractère d'utilité sociale.

Ce sont les deux piliers sur lesquels un projet de SCIC doit se baser.

Le projet social ne doit pas être supérieur au projet économique et inversement. La SCIC est apparue au début des années 2000, car auparavant un certain nombre de réseaux associatifs et coopératifs notamment, exprimaient leur gêne par rapport à la gestion de certains projets sur des territoires. Ils souhaitaient obtenir un statut permettant de globaliser l'ensemble de leurs objectifs. La SCIC est cette volonté d'internaliser les différents partenaires dans une seule structure. C'est pouvoir gérer des objectifs multiples définis en commun dans un esprit de cohérence.

Dans le monde associatif, dans certaines structures le pouvoir est détenu non pas par le président et son bureau, mais par le directeur et ses salariés. Ces derniers

engagent parfois des associations en mettant en jeu la responsabilité des bénévoles qui sont considérés comme les représentants officiels de l'association vis-à-vis de la société. Inversement, la présence permanente des bénévoles « étouffe » l'initiative des salariés.

La SCIC a été pensée, voulue, afin de régler, entre autres, des questions de cohérence et de gouvernance entre diverses parties prenantes par rapport à la gestion d'un projet. Les Italiens ont montré d'abord le chemin de ce qu'on appelle dans le jargon le multisociétariat. Ils ont légiféré en 1991 sur des expériences déjà acquises depuis les années 1975 sur la coopérative sociale. Ensuite, les Belges ont inventé un concept se rapprochant plus d'un label que d'un statut de la société à finalité sociale. Des principes qu'on retrouve dans la SCIC ont été réfléchis en commun avec cinq pays de l'Europe : l'Italie, l'Espagne, la Belgique, l'Allemagne et la France. On en a retiré des points clés qu'on souhaitait retrouver dans ce qu'on appelait d'une façon assez générique l'entreprise à but social.

Les diverses parties prenantes de la rédaction de la loi française sur les SCIC (les pouvoirs publics, les réseaux dont notamment la CGSCOP) ont repris ces objectifs.

Concernant les expériences à l'étranger, Monsieur MARGADO précise que les coopératives « interest company » sont nées en Angleterre trois à quatre ans après les premières législations sur les SCIC en 2001. Mais en terme de création, la France est toujours en dessous de la barre des 200 SCIC, tandis qu'en Angleterre elles se comptent déjà par plusieurs centaines.

Monsieur MARGADO présente ensuite un premier reportage regroupant plusieurs témoignages sur la création et le développement de la « SCIC Landes ». Cette SCIC est l'un des vingt projets qui ont participé à l'expérimentation qui a eu lieu en France entre 2000 et 2001, juste avant le vote de la loi. Elle est née en 2002 et est devenue opérationnelle en 2003 sur la base d'une volonté politique portée par le conseil général et par des partenaires dont notamment le comité de bassin d'emploi.

Ce comité d'emploi composé de quatre collègues (entreprises, acteurs locaux de l'économie sociale et solidaire, représentants de syndicats de salariés et acteurs politiques dont essentiellement la communauté des communes du SEIGNANX a fait le choix fondateur de réfléchir à ce nouveau statut qui permettrait tout en étant dans des phases entrepreneuriales, de développer un objet social et solidaire. De même, l'intérêt de ce comité était de travailler sur la question de solidarité économique entre les jeunes. La SCIC Landes est ce qu'on pourrait appeler une couveuse d'activités ou une coopérative d'activités. C'est une plateforme qui accueille des jeunes porteurs de projets d'intérêt collectif.

Finalement, quatre activités ont été retenues : une activité de découverte environnementale randonnée, une activité culturelle sur la musique amplifiée, une activité de portage de repas et une activité d'aide à la mobilité des personnes âgées.

Pour l'avenir, l'extension au secteur marchand par l'application de contrats d'appui aux entreprises sera développée. Cela fait partie du pacte des coopérateurs qui a été

signé entre l'ensemble des sociétaires de la SCIC Landes. L'ensemble des bénéfices dégagés par la société coopérative permettra de financer de façon solidaire les activités d'utilité sociale là où elles ne trouveront pas un financement par leur simple activité.

Après cinq ans, les différentes activités proposées se révèlent utiles et répondent à un besoin social. Il faut donc les pérenniser dans un souci d'investissement de service public. Ce sont des apports non négligeables sur un territoire, même si c'est à une petite échelle. Aujourd'hui, la SCIC Landes est sur un champ d'activité marchand et non marchand et permet l'accès à de nouveaux secteurs, c'est le cas par exemple de la création de la SCIC Eole.

La SCIC Eole, est un restaurant inter-entreprise d'insertion, bâti dans un pôle de services sur l'espace technologique et aéronautique. Il y avait un besoin de service commun sur un pôle d'excellence, avec une orientation très clairement axée sur le développement économique.

La SCIC Eole a vu une forte progression de son activité. Les sociétaires ont amené environ 50 000 euros de fonds propres. Ce capital est l'objet d'une « hybridation financière » entre l'argent des entreprises acteurs associatifs et des subventions de la collectivité locale (la commune de TARNOS). L'obligation à terme est de devenir complètement autonome financièrement, c'est-à-dire de faire du bénéfice.

C'est la convergence d'expériences et de motivation qui a permis d'élaborer ensemble les compétences de chacun dans tous les domaines : techniques, gestion, administratif, gestion des relations humaines, animation, analyse du territoire.

La SCIC, comme l'indique Yves LABOUDIGUE, gérant de la SCIC Eole, est condamnée à réussir. Les diverses parties prenantes prévues par la loi dont les salariés, les bénéficiaires et le tiers, participent totalement à cette réussite. Et plus la SCIC est capable de fédérer des gens qui a priori n'ont rien à voir avec l'activité de la SCIC elle-même, plus le projet a des chances d'être l'écho et la réponse aux besoins du territoire.

M. MARGADO aborde ensuite le fonctionnement d'une SCIC qui doit remplir plusieurs conditions :

- avoir trois catégories minimum d'associés (des salariés, des bénéficiaires et d'autres).
- recevoir un agrément du Préfet. La demande d'agrément doit comporter cinq pièces prouvant la conformité des statuts et l'état du capital pour bien montrer le croisement des ressources. La collectivité a le droit d'en faire partie. La SCIC doit bien sûr authentifier le fait qu'elle a bien la forme d'une SARL avec un gérant, avec un PDG ou directeur ou conseil de surveillance. Une note détaillée sur les objectifs et les moyens de ce projet d'intérêt collectif, d'utilité sociale complète le dossier.

L'agrément donné, l'inscription au registre du commerce est faite et l'activité peut démarrer. L'agrément est valable cinq ans, mais peut être suspendu à tout moment par le préfet si celui-ci constate une dérive par rapport aux objectifs annoncés.

La SCIC étant d'intérêt collectif, la loi l'autorise à offrir ses prestations à des non coopérateurs. La SCIC est exonérée de la règle de l'exclusivisme, comme une ONG. C'est une

coopérative qui est bien sûr tournée vers l'intérêt de ses propres membres, évidemment, mais aussi vers l'intérêt du territoire sur lequel elle se trouve. Le bénéfice qu'elle génère n'est pas réparti entre les associés, mais totalement réinvesti dans le développement et la consolidation de l'activité.

Comme toutes les autres formes de l'économie sociale, en cas d'une cessation d'activité par décision volontaire, il y a un boni de liquidation qui sera attribué à une autre structure d'intérêt collectif. Cela veut dire que les réserves accumulées par les bénéfices de la coopérative sont indéfiniment non partageables. C'est une propriété collective.



ÉCHANGE AVEC LE PUBLIC

L'une des premières questions porte sur l'évolution d'une association en SCIC. L'article 11 de la loi SCIC du 17 juillet 2001 stipule que toute association déclarée Loi 1901, peut se transformer en coopérative dans la SCIC sans changement de personne morale. Cela veut dire que la personne morale qui existe entre les personnes, physiques généralement, qui ont constitué la structure va demeurer. C'est l'habit juridique, la forme juridique qui va changer. Aujourd'hui, 25 % des SCIC proviennent de transformation d'associations 1901. Une association peut se créer en préfiguration d'une SCIC pour diverses raisons : inexistence d'un marché, facilité de démarrage.

De ce fait, on prévoit dans les statuts de l'association un article qui l'autorise à se transformer en SCIC. Si cela n'est pas mentionné dans les statuts, c'est l'unanimité qui est requise.

Le public s'interroge ensuite, sur le seuil des 20 % des subventions publiques à ne pas dépasser dans le budget d'une SCIC, mais qui est autorisé pour l'association.

Monsieur MARGADO insiste sur la distinction entre capital et subvention. Le capital de la société est l'apport en numéraire généralement fait par les divers associés qui vont contracter et signer les statuts et faire ensemble une société. Ce sont des personnes physiques, qui par leur apport en capital créent leur personne morale en société SA ou SARL. C'est dans cette constitution initiale de la société où par incorporation suivante si on admet de nouveaux associés (y compris des collectivités), que les collectivités territoriales, toutes ensemble, ne peuvent pas dépasser 20 % du capital. Le fond associatif ne représente pas le capital de la société. C'est la propriété indivise de l'association en tant que personne morale. Il n'appartient pas aux membres de l'association. Si l'association se transforme, les membres de l'association (personnes physiques ou morales) qui le souhaitent prennent, individuellement, des parts pour constituer le capital. Le fonds associatif déjà préexistant en tant que richesse collective passera immédiatement dans la comptabilité à réserve non partageable de la SCIC. Ce n'est donc pas le fond associatif considéré comme une propriété indivise qui va constituer le capital. C'est pour cette raison que les collectivités territoriales, ne peuvent pas apporter plus de 20 %.

Concernant les subventions, il faut rester dans la limite du règlement européen qui est la règle dite de minimis. Cette loi prévoit qu'on ne peut pas en Europe donner de l'argent public à une entreprise privée, sauf dispositions particulières, et sauf quand on reste en dessous de 200 000,00 euros sur trois exercices. Cette règle est appliquée de façon intransférable aux sociétés. Dans la pratique, elle concerne moins les associations. Théoriquement, l'association qui veut se transformer, et qui bénéficie d'une subvention devrait normalement déjà être en dessous de 200 000 euros tous les trois ans.

Le débat porte ensuite sur les catégories de bénéficiaires et la protection du statut des salariés en cas de licenciement.

Monsieur MARGADO rappelle que le statut des salariés des SCIC dépend du code du travail.

La définition de bénéficiaire est une définition très large selon lui. Ce n'est pas seulement une définition économique où le bénéficiaire est en fin de course et bénéficie de l'implantation et de l'activité de la SCIC. Une association, une collectivité, peut être dans une posture de bénéficiaire puisqu'elle va profiter directement ou indirectement de ce service : pour elles, ou bien pour la population.

Monsieur MARGADO est revenu sur la question de la double qualité. Dans le champ de l'économie sociale, on est toujours membre ou coopérateur de la structure. On a une fonction, une posture vis-à-vis de cette structure. Dans la SCIC, il existe plusieurs doubles qualités : le lien de subordination, de production, le lien d'usage ou le lien de soutien pour des tiers.

Lorsqu'on perd une des deux fonctions de la double qualité, et que la personne veut rester dans la coopérative, soit elle part dans une autre catégorie, soit elle sort !

Pour le personnel salarié, c'est le même principe ! Un salarié qui est associé, a cette double nature à la fois de producteur et d'associé de la coopérative. Il participe à la codécision à l'assemblée générale, comme tout le monde, selon le principe d'un homme = 1 voix. S'il n'a plus le statut de salarié, il ne rentre donc plus dans la définition de la catégorie « salariée ». Il a le choix de rester dans la coopérative, et d'être intégré à une autre catégorie, ou bien être exclu de la coopérative.

Inversement, dans une SCOP, la loi lie dans la double qualité le statut d'associé et de salarié. On peut donc remettre en question le contrat de travail d'une personne qui ne serait plus associé dans une SCOP. À partir du moment où la personne est réputée non associée, soit de son fait ou du fait de la coopérative, les parts du capital qu'il détenait deviennent une créance. On doit les lui rembourser dans des conditions qui sont indiquées dans les statuts.

La loi stipule que toute coopérative, qu'elle soit SCIC ou SCOP, doit mettre 15 % de son résultat en réserve, partageable. Toutes les sociétés peuvent faire des réserves mais pour les entreprises coopératives, elles sont considérées comme non partageables. Elles ne peuvent pas faire l'objet d'une incorporation au capital. 57,5 % du résultat de toutes les SCIC de France doivent être affectés aux réserves non partageables. Elles sont non soumises aux impôts depuis le 25 décembre 2007. Sur les 42,5 % restant, on peut si on veut et si c'est écrit dans les statuts et si les assemblées générales successives le décident, affecter une rémunération aux parts sociales. Par conséquent, on va pouvoir verser un intérêt aux parts sociales au plus égal au taux moyen de rendement des obligations. En cas de solde excédentaire, on le met en réserve.

À défaut de bénéfice, l'assemblée générale peut le mettre en report à nouveau. Si le déficit descend en dessous de la moitié du capital, on devra provoquer une assemblée générale extraordinaire pour décider de la prolongation. Si l'associé quitte l'entreprise au moment où le résultat est négatif, on va lui rembourser ses parts moins le prorata de la perte imputée qui peut être égale à zéro. C'est une prise de risque de toute personne physique ou morale qui va constituer une société. Cela implique une bonne gestion.

Monsieur MARGADO lance ensuite le second reportage sur Okhra, qui est l'histoire de la rencontre entre une initiative privée qui est celle de s'intéresser à la transmission de savoir faire qu'on peut trouver un peu partout en France et d'un patrimoine communal, une ancienne usine d'ocre qui attendait un projet.

L'association Okhra a été créée en 1994 et elle s'est transformée en SCIC le 1er janvier 2005. Elle est devenue le Conservatoire des ocres et de la couleur. Les emplois qui se sont développés au sein de cette coopérative sont liés aux métiers du patrimoine : la restauration, la conservation, l'accueil du public, la vente, mais aussi la transmission des savoir-faire ou des connaissances.

Cette SCIC met en lien le monde professionnel (les artistes, les artisans, les scientifiques, les universitaires) et le public.

Okhra veille à l'équilibre d'un ensemble mêlant à la fois l'économie et l'intérêt collectif. Elle apporte ses compétences à l'extérieur en aidant d'autres projets à se structurer sur une devise : être un acteur économique tout en servant l'intérêt collectif.

L'évolution du statut associatif, au statut SCIC s'explique par un manque de reconnaissance du milieu professionnel (les fournisseurs de pigments, chez les partenaires industriels) pour l'association. Selon ces professionnels l'association c'est quelque chose de bien sympathique, mais qu'on ne reconnaît pas et qu'on ne respecte pas non plus. De l'autre côté, dans le monde institutionnel, une association qui s'autofinance, qui a des activités économiques, c'est un peu iconoclaste, ce n'est pas bien compris non plus.

Le statut SCIC est une perspective d'évolution qui a permis à Okhra d'être dans l'habit qui lui convenait. Elle a eu le soutien du mouvement coopératif qui dispose de compétences en ingénierie, en économie, et en droit. En l'espace d'une décennie elle est passée de 5 personnes à plus de 500 personnes l'année dernière. Le fait de passer en SCIC a permis à un certain nombre d'adhérents de se déclarer comme véritablement engagés dans la vie de la structure, notamment les collectivités publiques. Okhra a dans son sociétariat trois communes, deux communautés de communes, le conseil général, le conseil régional et le parc naturel du Lubéron comme collectivités publiques. Il s'agit d'une entreprise culturelle en pleine expansion et qui adhère au développement économique du territoire.

Monsieur MARGADO constate que peu de projets SCIC sont initiés dans le département. Les bases de la réussite sont le choix d'un projet collectif et d'une impulsion politique. Pour maintenir un certain service dans l'intérêt collectif, on constate que la SCIC est un outil adapté, et qu'elle peut faire la jonction entre les objectifs des politiques publiques et ceux de l'initiative privée. Monsieur MARGADO a cité en exemple un projet en cours d'élaboration sur des coopératives de santé.

Au niveau de l'impulsion politique dans la création d'une coopérative SCIC, il existe une crainte d'une remise en cause de la SCIC surtout dans le cas d'un changement de majorité.

Monsieur MARGADO reconnaît que cela peut se produire, mais précise que le risque est aussi présent lorsque l'in-

térêt du bénévole à être associé à la SCIC n'est pas clairement défini (syndrome de la rosette). C'est-à-dire, que le devoir de tout sociétaire n'est pas totalement assumé. L'engagement et les compétences ne sont pas mis au service de l'ensemble de la coopérative.

À la demande du public, Monsieur MARGADO a apporté des précisions concernant le tiers. Ce sont des gens qui n'ont pas directement un lien de production (salarié) et qui n'ont pas forcément un lien d'usage direct, mais qui approuvent le projet.

Une dernière question porte sur les apports avec droit de reprise faits par un membre dans l'association avant transformation en SCIC. Ce dernier peut reprendre les apports avant la transformation. Dans une coopérative, on peut non seulement apporter des parts au capital, mais on peut aussi avoir des comptes courants associés qui peuvent être rémunérés en fonction du contrat signé.



APRÈS-MIDI DU JEUDI 7 OCTOBRE 2010

Le colloque reprend sur le thème du groupement d'employeurs qui est une forme de mutualisation conciliant à la fois solidarité, efficacité économique et intérêt collectif.

Monsieur Gérard LEBON, élu à la Chambre de commerce et d'industrie de La Réunion est chargé de représenter le Président Eric MAGAMOOTOO. Il débute son propos sur le ralentissement de l'économie réunionnaise au cours de ces derniers mois, matérialisé par les très grandes difficultés des entreprises.

Il nous communique les dernières données chiffrées de la chambre de commerce :

- 3795 entreprises radiées pour 2008, 1800 sur les sept premiers mois de l'année contre en moyenne 1300 entre 2006 et 2008.
- Un accroissement du nombre de demandeurs d'emploi. Fin août 2010, les demandeurs d'emploi réunionnais de catégorie A, B et C en recherche d'activité avec ou sans activité, inscrits à pôle emploi, sont au nombre de 124 550. Soit une augmentation de 15 % sur un an

Face à ce constat dramatique, il faut cependant noter que, après tout cycle difficile, il y a forcément une phase de reprise. Si nul ne peut aujourd'hui anticiper le niveau de croissance futur de notre économie, nous pouvons néanmoins avancer, sans trop de risque, l'idée selon laquelle elle s'appuiera sur des fondamentaux solides :

- des entreprises saines qui pourront passer la crise et ainsi démontrer qu'elles ont des bases structurées et fiables ;
- des outils de suivi de l'activité économique, notamment le haut conseil de la commande publique créé récemment ;
- des atouts naturels, désormais internationalement reconnus, comme en témoigne l'inscription du territoire au patrimoine mondial de l'UNESCO et qui confère un facteur de compétitivité indéniable en matière de tourisme ;
- de nouveaux partenariats avec les pays de l'océan Indien, en particulier Maurice et la Chine ;
- une démographie qui devrait atteindre d'ici dix ans le seuil d'un million d'habitants rendant le marché réunionnais plus attractif.

Mais cette reprise dépendra aussi, en grande partie de la capacité des institutions, de mailler efficacement leurs compétences afin de proposer à notre économie de nouvelles perspectives.

Pour exemple :

- la création de la première école d'ingénieur du BTP grâce au partenariat entre la Région, l'Université et la CCIR entre autres.
- la signature le 21 septembre dernier de la convention de partenariat avec le URSCOP, la CRES, la DTEFP et la CCIR. Elle impulsera la création, le développement et le suivi des entreprises coopératives à La Réunion et permettra de sortir de la logique individuelle des

entreprises qui, jusque-là, a prévalu au sein de notre tissu économique pour aller vers de véritables regroupements compétitifs.

Dans la lignée de ces travaux, on ne peut que se réjouir aujourd'hui du partenariat entre la CRES et la CCIR afin d'étudier ensemble l'opportunité de mettre en place à La Réunion un autre concept de mutualisation innovant, les groupements d'employeurs.

D'ores et déjà, des initiatives fortes ont montré au niveau national des résultats probants dans le monde entrepreneurial. Dans la région Nord-Pas-de-Calais, par exemple, avec le groupement d'entreprises Alliance Emploi fort de 350 entreprises, cette forme de regroupement a permis de sortir 700 salariés d'une situation d'emploi précaire en minorant les coûts salariaux via le partage des ressources humaines entre les entreprises adhérentes.

Au niveau local, les groupements d'employeurs pourraient constituer de réelles opportunités compte tenu de notre contexte :

- Un tissu économique constitué à 95 % de très petites entreprises. L'entreprise de moins de cinq salariés génère plus de 15 000 emplois sur le territoire, mais son potentiel de création d'emploi est supérieur.
- La faible employabilité de leur structure managériale (administratif, comptable et juridique), l'absence de relais technique interne (informatique, ingénierie, commercial promotionnel), un manque de souplesse financière qui ne leur permet pas d'envisager seul l'embauche de certaines compétences nécessaires à leur développement.

Ainsi les groupements d'employeurs sont susceptibles d'offrir aux TPE de La Réunion, l'opportunité de pallier à ces difficultés, en leur permettant :

- de disposer d'une capacité d'embauche en commun d'un salarié souvent mieux qualifié ;
- de supporter ensemble des frais salariaux en proportion de leur utilisation de main-d'œuvre et au juste prix ;
- d'avoir à leur disposition d'un employé expérimenté qui, bien qu'il soit partagé, peut ainsi devenir la mémoire de l'entreprise ;
- d'avoir un personnel tournant sur l'année pour effectuer des travaux saisonniers, réguliers ;

Les réflexions menées lors de ces échanges devront permettre de conforter la faisabilité technique de ce type de structures à La Réunion. La présence de la CCIR à ce colloque témoigne de notre volonté permanente de poursuivre l'innovation dans nos missions d'accompagnement en mettant à disposition des entreprises une diversité d'outils à même d'améliorer leur compétitivité et ce, en partenariat avec les acteurs locaux.

Le discours de la CCIR, montre bien l'intérêt d'entreprendre autrement, mais c'est aussi recruter autrement. C'est l'objectif du groupement d'employeurs. Le principe est simple : on favorise le travail partagé. On partage la ressource humaine, les compétences.

Sophie LE NAOURES, Secrétaire générale de l'Union des groupements d'employeurs de France est invitée à prendre la parole pour développer les grands principes du groupement d'employeurs.

Le groupement d'employeurs (GE) répond à des besoins d'embauche de l'entreprise ou de l'association : le besoin permanent à temps partiel ou le besoin saisonnier récurrent d'une année sur l'autre. Une fois ces besoins identifiés il faut partager le temps de travail du salarié. On parle de travail à temps partagé et le GE est une de ces formes. Il y a trois possibilités pour partager le temps de travail du salarié :

- le partage à l'année. Plusieurs saisons vont être cumulées pour offrir une année entière au salarié dans le cadre du contrat de travail.
- le partage à la semaine. Le salarié va partager son temps de travail entre deux ou trois entreprises sur une même semaine.
- le partage à la journée. C'est-à-dire que le salarié va travailler le matin dans une entreprise et l'après-midi dans une autre structure.

Sophie LE NAOURES précise qu'il est souhaitable de privilégier le partage entre des entreprises qui sont proches géographiquement dans le but de faciliter l'organisation du salarié.

Il y a deux conditions pour qu'un GE puisse bien fonctionner et se développer :

- Les besoins exprimés par les entreprises ou par les associations doivent être des besoins proches, c'est-à-dire avec des compétences analogues en termes de qualification. Les temps entre les différents adhérents doivent aussi être complémentaires les uns avec les autres.
- Les employeurs, quels qu'ils soient (entreprises ou associations), doivent être d'accord pour partager. Il faut qu'ils aient l'intérêt de mutualiser de la ressource humaine et de partager les salariés. À ce titre ils vont pouvoir bénéficier de compétences qu'ils ne pourraient pas s'offrir par ailleurs à temps plein.

Le GE va permettre aux salariés d'avoir un contrat de travail à temps plein en accumulant du temps partagé et aux entreprises ou associations de bénéficier de la compétence juste au moment où ils en ont besoin. La différence avec un CDI classique est que le salarié partage son temps de travail entre plusieurs associations, plusieurs entreprises.

En terme de fonctionnement, c'est une relation juridique tripartite :

1. Au centre, le GE association, et autour les adhérents (entreprises et associations de toutes tailles et de tous secteurs d'activité) qui vont passer un contrat de mise à disposition avec le groupement d'employeurs. Ce contrat définit les droits et obligations du groupement d'employeurs vis-à-vis de l'adhérent et également de l'adhérent vis-à-vis du groupement d'employeurs.
2. De l'autre côté, vous avez la relation juridique entre le GE et le salarié qui va se traduire par un contrat de

travail. Le groupement d'employeurs conclut le contrat de travail et gère toute la partie administrative liée au contrat de travail.

3. Ensuite, le groupement d'employeurs va définir avec chacun des adhérents le planning de temps de travail et le partage du salarié entre les adhérents. En moyenne, les salariés sont partagés au maximum entre deux ou trois entreprises.

Au niveau de la loi le groupement d'employeurs est juridiquement cadré par une quinzaine d'articles dans le code du travail.

C'est un outil qui a été créé en 1985 dans le domaine agricole, puis s'est répandu et développé à tous les autres secteurs d'activité. À partir de 1993, on a enlevé cette exclusivité au secteur agricole.

Depuis 2000, la loi Aubry 2 a modifié le seuil d'effectifs. Les entreprises de plus de 300 salariés peuvent adhérer à un GE, mais à la condition d'un accord en interne avec leurs représentants du personnel, qui vont étudier les conditions de mise à disposition des salariés au sein de leur entreprise.

En 2005, la loi sur les territoires ruraux a apporté un certain nombre de modifications importantes, notamment : la provision défiscalisée, la possibilité pour les collectivités locales et plus spécifiquement les établissements publics, industriels et commerciaux (EPIC) d'adhérer à un groupement d'employeurs et puis, l'encadrement de la délégation de pouvoir.

Sophie LE NAOURES rappelle que le GE est une association Loi 1901 (bien que depuis la loi de 2005, le GE peut se créer sous forme de société coopérative), donc sans but lucratif. Chaque GE est administré par un conseil d'administration dans lequel les chefs d'entreprises adhérentes sont représentés.

Depuis 2005 également, le GE peut faire de la prestation de conseil en RH auprès de ses adhérents.

Il y a aussi une obligation de choisir une convention collective au sein du groupement d'employeurs qui sera applicable uniquement aux salariés du groupement d'employeurs et non pas aux salariés des entreprises adhérentes ou des associations. Elle couvre les salariés du GE et doit être choisie par les membres fondateurs qui sont à l'origine de la création du groupement d'employeurs. Elle doit ensuite être validée par la direction départementale du travail.

Les adhérents du GE ont une spécificité importante. Ils sont solidairement responsables des dettes sociales du groupement d'employeurs. Cela veut dire qu'on n'est pas dans une prestation de service ou dans une relation client/fournisseur, mais il y a un véritable engagement dans un collectif, dans un réseau d'entreprises ou d'associations.

Ce qui explique le choix du législateur de permettre aux GE la mise en place de la provision défiscalisée. C'est une somme d'argent qui n'est pas soumise à l'impôt et qui pourra servir en cas de défaillance d'un adhérent. Il y a aussi en pratique le système d'avance sur compte-courant. Lorsqu'un nouvel adhérent entre dans le groupement d'employeurs, il paye une cotisation et fait l'avance d'un mois de facturation prévisionnel annuelle. Cette provision pourra être utilisée en cas d'impayé de cet adhérent.

Fiscalement, l'association groupement d'employeurs est neutre. Il n'a ni capital ni actionnaires à rétribuer. Les bénéfices devront être obligatoirement réinjectés dans l'objet social du groupement d'employeurs et ne peuvent en aucun cas être redistribués aux adhérents.

Quelques données chiffrées nationales sont présentées : Le monde agricole compte majoritairement 4 500 GE et, en dehors de l'agriculture, il y a deux catégories de groupements :

- Les GEIQ qui sont des GE pour l'insertion par la qualification. Il s'agit d'un sas. Sa mission première est de travailler avec des publics en difficultés, qu'il va embaucher dans le cadre de contrats aidés, puis former et réinsérer. Le salarié embauché suivra un parcours de formation et de réinsertion au sein des entreprises adhérentes au GEIQ l'objectif étant qu'à la fin de ce CDD, le salarié soit embauché en CDI ou en CDD dans les entreprises adhérentes du GEIQ. Il y a environ 110 GEIQ aujourd'hui en France. Cela représente environ 3 000 contrats d'insertion.
- Tous les autres GE sont dans des secteurs multisectoriels, dans le monde associatif, ou bien dans les professions libérales. Ils sont au total 200 à 250 (12 000 entreprises ou associations adhérentes) sur l'ensemble du territoire et représentent entre 15 000 et 20 000 personnes salariées à temps plein.

Une enquête statistique menée depuis deux ans au niveau de l'Union des GE apporte des données qualitatives et quantitatives un peu plus précises : le GE moyen, c'est 45 entreprises adhérentes, 36 salariés en équivalent temps plein (ÉTÉ) gérés par deux personnes permanentes. Il existe une très grande diversité au niveau du paysage des groupements d'employeurs :

- Par la taille, avec des GE de un à deux salariés et d'autres avec des effectifs plus importants, par exemple le groupement Alliance Emploi dans le Nord-Pas-de-Calais avec plus de 700 salariés en équivalent temps plein partagé.
- Par secteur d'activité tel que l'agriculture, l'industrie, les services (82 % dans l'industrie et le service), le commerce, l'artisanat, les professions libérales. Depuis deux ans, le secteur associatif s'est fortement saisi de cette forme d'emploi notamment dans le secteur culturel et sportif. Le secteur du service à la personne commence aussi à s'intéresser à cette forme de partage du travail.
- Par emploi : Il y a une très grande diversité d'emplois, du peu qualifié au très qualifié. Tous les postes, les qualifications, les profils peuvent se partager.

Les adhérents des GE sont à 80 % des entreprises ou des structures qui ont entre 1 et 299 salariés. C'est vraiment le cœur de cible du groupement d'employeur.

Sophie LE NAOURES insiste sur la différence entre les GE et les entreprises d'intérim. Le GE est une association d'entreprises, un collectif, un réseau d'entreprises qui va répondre à des besoins précis en temps partiel ou des besoins saisonniers récurrents. De l'autre côté, l'entreprise

de travail temporaire est une société de service dans une relation client/fournisseur qui apporte une réponse à des besoins occasionnels, des besoins urgents qui ne doivent pas se pérenniser dans la structure. C'est vraiment des formules qui sont complémentaires, mais de nature tout à fait différente. Du reste, on voit parmi les entreprises adhérentes aux groupements que la plupart d'entre elles conservent un volet d'intérimaires au sein de leurs structures.

Il faut avoir en tête que c'est vraiment une structure qui est faite par et pour les entreprises ou pour et par les associations. Cela répond vraiment à leur besoin et c'est elles qui doivent gérer et manager le développement de ce GE. C'est une prestation de service, mais aussi un gain fiscal, qui ne rentre pas dans la masse salariale de l'entreprise ou de l'association.

De plus en plus de salariés refusent d'être embauchés dans les entreprises parce qu'ils considèrent que leur contrat de travail est plus sécurisé au sein du collectif des entreprises adhérentes. Ils bénéficient aussi d'une diversité d'activités. Le GE est également très attentif au développement des compétences, à l'employabilité des salariés. Par conséquent, il va donc consacrer un pourcentage important de sa masse salariale à la formation des salariés.

Sophie LE NAOURES présente ensuite **l'Union des groupements d'employeurs de France** qui est la tête de réseau des groupements d'employeurs en dehors de l'agriculture et en dehors des GEIQ.

Chaque réseau a sa représentation, avec trois missions principales :

- Promouvoir le GE ;
- Représenter les GE dans le cadre d'action de lobbying pour faire évoluer la législation,
- Professionnaliser les structures de gestion des GE dans le cadre d'une charte qualité qui se décline dans un label comportant trois niveaux : le nombre de CDI signés dans les groupements d'employeurs, la politique de formation, la politique de rémunération, l'assurance d'une égalité de traitement entre le salarié d'un GE et le salarié d'une entreprise adhérente. Ces critères doivent être respectés pour attribuer le label au groupement d'employeurs.

Michel BRIET, délégué régional de l'UGEF à La Réunion et Président du GET974, (GE dans le domaine du transport), relate la situation des GE dans le département.

Il souligne que l'ensemble des acteurs de l'économie solidaire sont précurseurs en la matière. La crise, les mutations du système économique et de l'emploi nous obligent aujourd'hui à accélérer notre réflexion sur la nouvelle donne du travail.

On peut dire que le GE est à la fois un principe de flexibilité et de sécurisation du parcours d'un professionnel. En effet, l'aspect spécifique du contrat de travail et du cadre législatif permet au salarié d'avoir un parcours sécurisé, et flexible. La mutation actuelle du travail permet aux GE d'avoir cette logique d'adaptabilité et de réaction économique qui peut être traduit par le terme de flexi-sécurité.

Cette flexibilité reconnue par les salariés des GE s'opposera de fait à la banalisation du chômage de transition. Le GE a justement la vocation de permettre à un salarié d'être toujours dans un système de travail et de flexibilité, surtout dans le domaine du travail saisonnier. L'adaptabilité concerne plus particulièrement la saisonnalité (domaine agroalimentaire, agrotourisme).

Le GE est un dispositif à géométrie variable, c'est-à-dire qu'on pourra avoir au cours de son activité, une flexibilité qui permettra de concilier la vie familiale et la vie professionnelle.

Michel BRIET présente ensuite le film réalisé par le GE G2EL dans le cadre du dixième anniversaire du groupement d'employeurs. Ce groupement a été à l'origine constitué par des entreprises de la cosmétique rencontrant des problèmes pour fidéliser leur personnel en fonction de leurs pics d'activité. Aujourd'hui, ce GE de 160 salariés travaille avec une centaine d'entreprises sur deux types de besoins : le besoin saisonnier d'entreprises de cosmétique et également le besoin à temps partiel des TPE et des PME du bassin d'emploi.

Le film brosse les grands traits des GE et montre les témoignages de nombreux salariés (dont les cadres) qui ont fait le choix du GE et du temps partagé.

Dans les années quatre-vingt-dix, le secteur de l'industrie et le secteur du service ont décidé de créer le premier groupement d'employeurs multisectoriel pour répondre aux besoins non permanents en personnel complémentaire des entreprises. Le but était d'embaucher des salariés en CDI et de les mettre en temps partagé auprès des sociétés adhérentes. Aujourd'hui, on recense 300 groupements d'employeurs multisectoriels à travers la France qui est le pays le plus actif au monde avec ce dispositif. Ils font état de 10 000 entreprises adhérentes et de 12 000 employés à équivalent temps plein.

La typologie des adhérents d'un groupement d'employeurs est diverse et variée. On peut très bien travailler avec des PME/PMI jusqu'aux grands groupes industriels. Tous les secteurs d'activité sont représentés : l'artisanat, le service, le commerce, l'industrie et même les collectivités.

Les GE forment leur personnel deux à trois fois plus que la moyenne nationale. Les salariés trouvent dans cette formule un bon compromis entre la stabilité d'un emploi et la diversité des situations professionnelles. Ce dispositif est également une excellente solution pour l'emploi de personnel senior.

Les pouvoirs publics encouragent cette forme d'emploi tout en veillant à lui conserver le respect de la légalité sociale qui est nécessaire. C'est une formidable alternative à l'emploi, flexible et solidaire qui se développe de plus en plus en France.

Richard Ruz GUINDOS, présente ensuite un exemple local de GE, le GET 974 qui est une société opérant dans le service à l'accompagnement dans le transport. Pour le groupement d'employeurs GET974 le statut de GE a été plutôt un outil de mutation d'un groupement d'employeurs (2008) en groupement d'emplois en 2009. Cette mutation a per-

mis le développement des activités autour du service à la personne et dans la sécurité dans le domaine du transport.

GET 974 est une association Loi 1901 avec des filiales sous statut SAS.

La première étape a été de faire un diagnostic pour définir le projet stratégique qui est redéfini tous les trois ans. Cinq commissions présidées par un membre du conseil d'administration ont été mises en place pour la durée du diagnostic avec une veille politique (commerciale, sociale et des ressources humaines).

Le projet stratégique de l'entreprise 2003/2006 a été de mettre en place une politique générale et une politique sociale, puis une gestion des ressources humaines.

Ensuite, dans le cadre de la politique générale nous avons voulu pérenniser les emplois, et proposer un service reconnu et de qualité dans le secteur des transports. Il a fallu définir nos ressources, nos compétences et également être attentif, et compétitif par rapport à d'éventuels concurrents.

L'objectif au départ était de nous constituer en GE mais nous avons ensuite décidé de nous transformer en entreprise. Aujourd'hui, nous faisons du bénéfice qui est réinvesti intégralement dans l'association pour former notre personnel et également pour constituer un fond de roulement nous permettant de pallier à d'éventuelles difficultés.

La politique sociale a été de favoriser le dialogue social et d'informer sur le rôle des instances représentatives au seuil de 50 salariés. La gestion des ressources humaines a été de professionnaliser chaque salarié sur le métier exercé en mettant l'accent sur la formation. 3 % de la masse salariale porte sur la formation

Le passage au groupement d'emplois s'est fait avec l'aide des services de l'État (direction du travail et services fiscaux), avec une deuxième phase de 2005 à 2010 de redéfinition de la stratégie. Le GET est passé sous un autre régime fiscal depuis janvier 2007 et a ouvert son marché à la concurrence. Pour assurer son développement à long terme, le GET doit réfléchir à son avenir en maintenant son marché.

Aujourd'hui, le GET, c'est un conseil d'administration, un bureau, une direction générale, plusieurs services (comptabilité, exploitation, ressources humaines et développement marketing), cinq pôles d'activités dont :

- l'assistance dans le transport scolaire,
- l'assistance dans le réseau urbain et interurbain,
- l'étude de marché,
- la prestation d'accueil aux entreprises et formation.

Monsieur Dany HAUW secrétaire général du GEDEMA, GEDMEL, prend le relais. Ces deux structures sont deux groupements d'employeurs pour le développement des métiers de l'automobile et des métiers du libre-service

Le GEDEMA et le GEDMEL ont été créés en 2006. Ce sont des groupements d'employeurs mono sectoriels, et comptent,

- sept adhérents essentiellement des stations services, des commerces d'automobiles. Ils emploient treize salariés qui sont essentiellement des pompistes, des mécaniciens dont Monsieur Dany HAUW. Ce dernier, est lui-même cadre administratif salarié du GEDEMA et mis à la disposition du GEDMEL pour intervenir dans sa gestion.
- Le GEDEMEL compte six adhérents dont essentiellement des stations services aussi spécialisées dans le métier du libre-service avec douze salariés dont notamment des responsables de rayons, des caissiers.



ÉCHANGE AVEC LE PUBLIC

La première interrogation porte sur l'adhésion des collectivités locales à un GE. Pour Sophie LE NAOURES elles peuvent le faire, mais sous trois conditions : la mise à disposition des salariés ne peut se faire qu'au sein des établissements publics, industriels et commerciaux (EPIC) ; les salariés ne doivent pas passer plus d'un mi-temps au sein de l'EPIC ; les collectivités ne doivent pas représenter plus de 50 % de la totalité des adhérents du groupement d'employeurs (à l'exception de l'entretien des espaces verts et des activités de tourisme).

Sur la compétitivité et la concurrence entre les entités qui se partagent le travail des salariés, le GE essaie autant que possible de ne pas mettre à disposition le salarié dans des entreprises qui sont directement concurrentes. En cas d'impossibilité, une clause de confidentialité intégrée au contrat de travail engage la responsabilité du salarié.

Concernant l'harmonisation des conventions entre le GE et les entreprises adhérentes, il existe un règlement intérieur concernant le contrat de mise à disposition. Cet article précise que les salariés qui travaillent dans une structure adhérente au GE, percevront pour le temps de leurs mises à disposition un salaire équivalent et égal à celui des salariés permanents de l'entreprise. Cela est précisé dans le contrat de travail des salariés. Elle apparaît donc sur la fiche de paye. Il y a la rémunération contractuelle, le salaire de base et en dessous la prime de poste qui est liée au poste occupé par le salarié dans l'entreprise. Cette prime, va donc compléter le différentiel entre son salaire de base GE et le salaire en vigueur dans l'entreprise.

De même, parmi les moyens de sécurisation d'un GE pour prévenir le retrait d'un de ses membres. Il y a la forte solidarité entre les membres surtout dans les moments de crise, mais aussi un préavis de trois mois prévu dans le contrat de mise à disposition qui est à respecter si un membre souhaite quitter l'association.

Pour une entreprise adhérente, le coût horaire de la mise à disposition est fonction de la qualité de la prestation demandée et fait référence aux conventions collectives. Le coefficient est de 1,3 à 1,4 sur le coût de revient du salarié à La Réunion. En métropole, il est de 1,85. Cette rétribution permet de couvrir les frais de gestion du GE.

Le public s'interroge sur les cas de litige entre le salarié et le GE, sur le plan juridique. Quels peuvent être les problèmes liés aux limites inhérentes aux contrats de mise à disposition ? En cas de recours qui va être assigné au conseil des prud'hommes ? Le GE ou l'entreprise adhérente ? La solidarité GE et entreprise adhérente sera certainement privilégiée dans ce conflit opposant salarié et coopérateur. Il est à préciser que le GE est un groupement de droit commun et que, comme tout employeur, il est exposé au risque de prud'hommes. Toutefois, la médiation entre les deux parties doit être privilégiée en priorité.

Le public exprime sa crainte concernant les limites de l'hyper flexibilité demandée au salarié dans le cadre du temps partagé et les risques sur sa santé physique et morale. Il est alors rappelé que le temps partagé est un choix du salarié et que le GE offre de nombreuses garanties en termes de qualité de l'emploi et formation du personnel. En moyenne les groupements d'employeurs consacrent 5 à 6 % de leur masse salariale à la formation des salariés. Ils bénéficient de l'accompagnement et du financement des OPCA pour la formation professionnelle. De plus, en fonction des seuils franchis en terme d'effectifs, les salariés ont une représentation au sein du GE comme dans une entreprise classique.



CONCLUSION

Monsieur Théodore HOARAU, débute sa conclusion, et se félicite du grand intérêt suscité par l'économie sociale de la part des intervenants mais aussi de la diversité, la qualité et l'implication des participants. Pour lui, passer de l'idéal au réel n'était pas seulement un jeu de mots, mais bien du concret. Cela s'est confirmé tout au long de ce colloque.

La CRES doit accompagner les militants dans un monde économique et social qui est sans cesse en mouvement, mais la fidélité au projet originel et sa pérennisation est aussi très importante. Ce colloque a permis de voir que l'économie sociale, c'est accepter d'être avec les autres dans l'économie globale et de faire évoluer les pratiques. Cela demande de l'ingéniosité, de l'innovation et de l'audace.

Pour répondre à une interrogation du public, Théodore HOARAU reconnaît un fréquent décalage avec la métropole, mais pas systématiquement de retard. Il donne pour exemple la signature pour la première fois en France d'une convention entre la CRES, la CCIR et une organisation nationale de l'économie sociale (URSCOP). Cette convention permettra à la CRES et la CCIR d'apporter des réponses adaptées aux porteurs de projets de l'économie sociale.

Le président de la CRES reconnaît que des efforts doivent être encore faits pour rendre l'économie sociale et plus spécifiquement le monde des associations moins nébuleux, en employant un discours plus net et plus simple. Il faut allier savoir-faire et communication

L'engagement pris auprès des sociétaires est de faire en sorte que, l'entreprise créée soit toujours en mesure de respecter les obligations qui lui ont été assignées.

Il exprime encore une fois sa satisfaction par rapport à la richesse du colloque qui va alimenter les projets en cours et aux outils présentés dont l'application dépasse le cadre de l'économie solidaire.

L'ensemble des participants et des organisateurs sont remerciés. Monsieur HOARAU nous invite à un très prochain rendez-vous et clôture le débat.

Le public est invité à poursuivre la discussion dans deux ateliers sur le GE proposés par la CCIR, le CARIF OREF et la MJC de Saint Benoît, dès le lendemain.

