

CONVENTION

Entre

l'Union des groupements d'employeurs de France (Ugef)

et le Ministère du travail, de l'emploi et de la santé

relative au développement de l'emploi et

à la sécurisation des parcours professionnels

PRÉAMBULE

Cette convention, élaborée en étroite collaboration avec les services de l'État, vise à préciser les engagements mutuels du Ministère du travail, de l'emploi et de la santé et de l'Union des Groupements d'Employeurs de France en matière de développement de l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels.

Cette convention constitue un socle commun pour les groupements d'employeurs qui montrent une nouvelle fois leur volonté, leur engagement et leur implication au service de l'emploi.

LE CONTEXTE

1. Des groupements d'employeurs

Le groupement d'employeur est un facilitateur d'emploi pour son adhérent, auquel il permet d'ajuster ses besoins en compétences à sa charge de travail, ainsi qu'au salarié auquel il offre une sécurisation de son parcours professionnel. Le chef d'entreprise, en créant un groupement ou en y adhérant, démontre sa volonté de participer au mouvement de dé-précarisation de l'emploi.

2. Le contexte économique

Dans un contexte économique difficile, la compétitivité des entreprises est un facteur qu'il est crucial de continuer à développer.

Confrontées à la nécessité d'assurer la gestion de leur activité, les entreprises éprouvent des difficultés pour mettre en adéquation leurs besoins en termes de ressources humaines avec l'offre disponible et pour initier des formations assurant l'adaptation et l'employabilité des salariés. Elles ne disposent pas toujours, en outre, de la disponibilité nécessaire pour consacrer le temps à ces préoccupations essentielles pour la vie de l'entreprise et son développement.

Les PME ne sont pas les seules concernées par cette difficulté d'adéquation des ressources humaines. Les entreprises de plus grandes taille, notamment lorsqu'elles ont été subies des plans de sauvegarde de l'emploi lourds et générateurs d'un climat social dégradé ne peuvent pas ou ne veulent plus embaucher et manquent alors de réactivité sur de nouvelles opportunités de marché. Elles renoncent alors au travail et à l'emploi.

Le chef d'entreprise se voit donc dans l'obligation d'envisager des solutions innovantes pour développer et préserver son capital humain tout en adaptant au plus près les ressources nécessaires à un fonctionnement optimal.

Le groupement d'employeurs constitue une des réponses novatrices et concrètes :

- il apporte une réponse adaptée aux différents rythmes des entreprises :
- il permet une réduction des coûts de la flexibilité, tout en offrant une sécurité aux salariés;
- il favorise la mise en place d'un dispositif de gestion mutualisée de main-d'œuvre ;
- il privilégie la logique de coopération interentreprises dans le domaine de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- il offre des mises à disposition licites de personnel justement adaptées aux besoins des entreprises ;
- il maille des emplois à temps partiel pour offrir aux salariés des GE du travail à temps plein et décharge les entreprises des fonctions de recrutement, de gestion et d'accompagnement des personnels à disposition.

En outre, l'environnement politique du développement de l'emploi évolue vers une territorialisation. Ainsi, l'ensemble des services déconcentrés du Ministère du travail, tant au niveau régional, que départemental, intègrent-ils leurs actions en faveur de l'emploi, la formation, l'insertion dans la stratégie territoriale de l'Etat dans le but de :

- renforcer l'impact des politiques d'emploi au plan territorial ;
- garantir un large partenariat avec les acteurs et notamment les acteurs économiques, les collectivités territoriales, les services publics de l'emploi et les partenaires sociaux pour mettre en œuvre des approches locales.

Dans cette perspective, le groupement d'employeurs est un outil d'organisation qui répond à cette évolution des politiques en faveur de l'emploi. Le groupement d'employeurs est ancré territorialement et s'intègre dans des stratégies locales en faveur des entreprises et des ressources humaines.

Outil de développement local et lieu d'innovation en matière d'emploi, le groupement d'Employeurs veut être un partenaire déterminé, opérationnel et original des pouvoirs publics.

3. L'UGEF

L'UGEF fédère de très nombreux groupements, monosectoriels, multisectoriels ou dédiés (MIN de Rungis)

Son rôle est de représenter les groupements et de porter leur engagement vers les pouvoirs publics et toutes les institutions susceptibles de favoriser leur développement.

L'UGEF a pour but :

- la représentation et la fédération des groupements d'employeurs au niveau national,
- la communication au niveau national pour faire connaître et reconnaître les GE,
- la promotion du dispositif GE ainsi que toutes actions transversales nécessaires au développement des GE niveau régional, national et leur engagement au niveau de l'emploi.

De son côté, le Gouvernement entend soutenir fortement toutes les solutions et outils susceptibles de créer de l'emploi dans les territoires notamment dans ceux particulièrement sinistrés par des plans sociaux d'envergure. Les mesures d'urgence retenues en faveur de l'emploi et présentées le 18 janvier 2012 doivent être un levier pour le développement de l'emploi à temps partagé dans les GE.

LES ENJEUX

LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI ET LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS PAR LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS : 6 MESURES STRUCTURANTES.

Les groupements d'employeurs offrent un potentiel élevé de création d'emplois stables, mais des mesures incitatives sont indispensables pour permettre l'essor attendu des groupements d'employeurs.

La présente convention expose chacune des mesures proposées par les pouvoirs publics et sur lesquelles l'UGEF souhaite s'investir, après délibération de ses instances dirigeantes pour contribuer, dans le cadre des réformes et mesures en cours, au développement des groupements d'employeurs au service de l'emploi.

1. Faciliter le recours à l'activité partielle

Le GE construit ses contrats de travail en agrégeant des temps partiels les uns aux autres pour offrir aux salariés des contrats à temps plein ou à temps partiel. C'est le collectif d'entreprises adhérentes qui assurent la pérennité et la stabilité des emplois du GE.

Deux types de situations peuvent nécessiter le recours au chômage partiel dans les conditions prévues aux articles L.5122.1 et suivants du code du travail :

- celle du groupement d'employeurs qui rencontre des difficultés économiques conjoncturelles : comme toute entreprise, l'employeur peut bénéficier de l'allocation spécifique de chômage partiel (ASCP) dans le cadre de la nouvelle procédure instaurée à compter du 1^{er} mars 2012 (en application notamment du décret en Conseil d'Etat en date du 9 mars 2012) et de l'activité partielle de longue durée (APLD) dans le cadre d'une convention conclue avec l'unité territoriale de la DIRECCTE.
- celle de l'entreprise adhérente qui rencontre des difficultés économiques conjoncturelles. Dès lors que cette entreprise bénéficie du chômage partiel (ASCP ou APLD), le salarié mis à disposition de cette entreprise par le GE peut être placé en chômage partiel.

Au même titre que tous les employeurs « classiques » et selon les mêmes règles d'application, les GE et leurs entreprises adhérentes peuvent bénéficier, en cas de besoin, de l'activité partielle.

2. Développer la formation professionnelle pendant les périodes d'activité partielle

Il convient de rappeler que les conditions de recours à la formation pendant les périodes de sous activité ont été assouplies par le décret du 7 février 2012. Ainsi, dans le cadre des conventions APLD, les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi ou les actions de développement des compétences ou les formations conduites dans le cadre de la période de professionnalisation pourront être prévues et mises en œuvre pendant les heures chômées dans les mêmes conditions que celles relatives à la mise en œuvre du plan de formation pendant le temps de travail. En contrepartie, les indemnités horaires versées par l'employeur au titre de l'activité partielle de longue durée, sont fixées à 100% de la rémunération nette de référence du salarié.

3. Développer les formations en alternance

Le développement des TPE/PME passe par le recours à des compétences ou des expertises qu'une petite entreprise ne peut s'offrir à temps plein. Ceci est vrai de toutes les fonctions de gestion mais également de fonctions plus nouvelles indispensables au développement d'une PME (export, certification, qualité, développement durable,...).

Les GE multisectoriels n'ont que très peu recours aux contrats en alternance alors même que cette possibilité pourrait être une des réponses aux besoins de main d'œuvre de certaines branches d'activités.

Par ailleurs, avec plus de 5 % de leur masse salariale consacrée à la formation professionnelle, les GE sont particulièrement attentifs à la formation de leurs salariés et au développement de leur employabilité.

Les GE peuvent recourir sans restriction aux contrats en alternance, et répondre ainsi aux besoins spécifiques de leurs entreprises adhérentes.

Les GE recrutant en apprentissage bénéficient :

- d'une exonération complète ou partielle des cotisations sociales, qui sont prises en charge par l'Etat ;
- d'un crédit d'impôt de 1600 euros pouvant être majoré à 2200 euros pour certains publics ;
- d'une indemnité compensatrice forfaitaire d'un montant minimum de 1000 euros versée par le Conseil régional

Les GE recrutant en contrat de professionnalisation bénéficient :

- des réductions de cotisations sociales sur les bas salaires ;
- d'une exonération totale des cotisations de sécurité sociale et d'une aide de 2000 euros pour l'embauche de seniors de 45 ans et plus ;
- d'une exonération spécifique des cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles et d'une aide forfaitaire (686 euros par an et par salarié) pour les GE organisant des parcours d'insertion et de qualification au profit de jeunes de moins de 25 ans et de demandeurs d'emploi de 45 ans et plus.

Ces mesures traduisent une volonté commune des GE et de l'Etat de mener une politique volontariste en faveur des publics jeune et senior.

4. Accroître les embauches de jeunes de moins de 26 ans

L'emploi des jeunes en temps partagé est une expérimentation déjà menée par plusieurs GE en France. L'idée est de faciliter l'accès au premier emploi des jeunes par le biais d'un GE en temps partagé au sein des entreprises adhérentes. En multipliant les expériences avec un seul et même contrat de travail, les jeunes bénéficient d'une montée en compétences et en expérience accrue facilitant leur insertion sur le marché du travail.

De manière globale, avec en moyenne plus de 25 % de jeunes de moins de 26 ans au sein de leurs effectifs, les GE ont une politique offensive sur l'emploi des jeunes.

Conformément au décret n°2012-184 du 7 février 2012, les GE sont éligibles au dispositif «zéro charge» destinée à toute entreprise de moins de 10 salariés qui recrute d'ici à six mois un jeune de moins de 26 ans en CDI ou CDD de plus d'un mois. Grâce à cette mesure, les GE sont en capacité d'augmenter substantiellement le pourcentage d'embauche annuelle de jeunes de moins de 26 ans.

5. Agir en faveur du retour durable à temps plein des demandeurs d'emploi avec l'appui de Pôle emploi

Conformément aux dispositions de l'accord signé entre l'UGEF et Pôle emploi, la circulation de l'information sur la formule des groupements d'employeurs doit être renforcée auprès des demandeurs d'emploi et auprès des entreprises ayant déposé des offres à temps partiel ou saisonnières non pourvues. Ces dispositions visent à unir les efforts et les moyens de l'UGEF et de Pôle emploi afin d'œuvrer ensemble pour l'amélioration de la qualité des emplois, le développement de l'emploi durable à temps plein et l'aide aux entreprises recrutant à temps partiel ou sous contrats saisonniers.

A cet effet :

- l'UGEF s'engage à inciter ses entreprises adhérentes à déposer l'ensemble de ses offres à Pôle emploi,

- Pôle emploi s'engage à informer systématiquement les entreprises et en particulier les TPE/PME qui déposeraient une offre saisonnière ou à temps partiel de la possibilité de recours au groupement d'employeurs.

Pour renforcer cet axe de collaboration et permettre un accès plus large à ses offres d'emploi à temps partiel ou offres saisonnières non pourvues, Pôle emploi pourra apporter une information plus précise sur son service d'abonnement aux offres d'emploi par email, aux candidats des groupements d'employeurs. L'objectif de cet accès ciblé aux offres à temps partiel ou offres saisonnières étant de favoriser le retour à l'emploi durable et à temps plein des candidats et d'aider ainsi l'entreprise dans son recrutement.

6. Bénéficiaire des fonds de revitalisation

Le Fonds de revitalisation est un dispositif qui permet, sur un territoire déclaré éligible, de redynamiser certains territoires géographiques en soutenant, sous la forme d'un prêt sans garantie accordé par OSEO, des projets de développement de l'emploi ou de maintien partiel en cas de reprise d'activité, qui nécessitent des financements complémentaires.

Il s'adresse donc aux entreprises dont les groupements d'employeurs, qui créent ou préservent de 10 à 500 emplois. Les critères suivants doivent notamment être remplis:

le GE doit avoir un effectif compris entre 10 et 500 salariés et qui ne pas appartenir à un groupe de plus de 5 000 salariés;

le projet permet la création d'entreprise issue de la reprise d'établissements de moins de 500 salariés;

la notation du GE soit être satisfaisante (BB) ou faible (B) selon la classification de la communication n02008/C 14/02 de la Commission Européenne.

Le GE, en tant que créateur d'emplois sur son bassin d'emploi permettant d'ancrer les emplois sur un territoire, peut être éligible à ce dispositif.

Au-delà du FNRT, le groupement d'employeurs peut bénéficier des actions de revitalisation qui sont prévues dans le cadre de conventions particulières négociées entre une entreprise de plus de 1 000 salariés, soumise à cette obligation, et le représentant de l'Etat.

Paris, le 22 MAR. 2012

La Présidente de l'UGEF

Le Ministre du travail, de l'emploi et de la santé

Aline JACQUET-DUVAL

Xavier BERTRAND