



Le GESVAL, groupement d'employeurs des services du Pays du Val de Lorraine (54)

Le 4 décembre 2003

Tél. 03 83 87 85 94 – Mail : gesval@wanadoo.fr

Témoignages de :

- **Jean-Luc COLOMBAT**, Président du Gesval
- **Jacques FLORENTIN**, Président de la communauté de communes de Seille et Mauchère et Président de la commission "Accès à l'emploi" du Conseil de pays du Val de Lorraine
- **Marie Noëlle MINE**, Directrice du GESVAL.

Présentation

Le Pays Val de Lorraine rassemble 66 communes, 6 intercommunalités et 87.500 habitants.

Sur ce territoire les élus font notamment les constats suivants:

- *il manque des intervenants qualifiés pour développer les services à la population,*
- *le milieu associatif hésite à assurer les fonctions d'employeur,*
- *l'emploi reste précaire dans certains domaines (sport, culture et activités socio-éducatives),*
- *et enfin, la distance entre les entreprises susceptibles de créer des emplois est importante.*

Le conseil de développement du pays décide de travailler sur ces constats et organise la concertation entre élus, associations et entreprises du territoire.

La décision de mettre en place un dispositif pour soutenir l'émergence, la pérennisation et la professionnalisation de nouveaux emplois, (dont les emplois-jeunes), pour accompagner les employeurs (associatifs et collectivités locales) et pour faciliter les échanges entre eux est prise en décembre 2000 avec la création du GESVAL. C'est en mars 2002 qu'il devient vraiment opérationnel.

Le GESVAL est une association loi 1901. Elle mutualise le temps de travail et les interventions des employeurs adhérents. Elle tend à stabiliser les emplois et accompagne la professionnalisation des salariés. Le GESVAL leur propose un emploi dans un espace géographique limité et favorise l'insertion et l'accès à des formations. Les employeurs trouvent une main d'œuvre qui correspond à la qualité et au rythme de leurs activités, en conformité avec la réglementation de plus en plus rigoureuse, tout en limitant leurs responsabilités et charges administratives liées à l'embauche. En mutualisant les coûts salariaux, ils favorisent la pérennisation des emplois. Le GESVAL permet en outre le développement d'un partenariat actif entre les associations et les communes du Pays.

Aujourd'hui, le GESVAL compte 25 adhérents (20 associations et 5 collectivités locales) et a permis à 15 personnes de trouver ou de pérenniser un emploi (à temps plein ou partiel).

COMPTE-RENDU

Jacques FLORENTIN, *Président de la Commission Accès à l'emploi du Pays Val de Lorraine*

Le Pays Val de Lorraine (périmètre définitif validé en CRADDT en Janvier 2002, contrat de pays signé en juin 2003, 66 communes, 6 EPCI à fiscalité propre regroupant 55 communes sur 66 et 87500 habitants) est issu de l'Association de développement des Vallées de la Meurthe et de la Moselle, qui existait depuis 1989 sur un secteur géographique de 40 communes et 70 000 habitants entre les deux métropoles de Metz et Nancy, fortement touché par la crise frappant durement la mono industrie de la sidérurgie. Sous la houlette de Jacques Chérèque, quelques élus s'étaient organisés au sein de cette Association pour trouver des solutions à l'emploi et redynamiser le territoire. Pendant plus de 10 ans, en concertation avec les milieux socio-économiques et le tissu associatif, ils mettent tout en œuvre pour recréer des activités.

En 1999, quand les lois sur l'intercommunalité et sur les Pays ont été votées, nous avons trouvé que la structure Pays proposait un cadre qui correspondait bien à la logique de ce que nous faisons déjà. L'association est devenue la structure de gestion du Pays et 500 acteurs ont été réunis pour élaborer une charte, qui présentait quatre grands axes dont un nous intéresse particulièrement aujourd'hui : le développement économique pour l'emploi. Deux commissions ont été constituées : la commission "accès à l'emploi" dont je suis moi-même responsable et la commission "Développement économique" dont un autre élu est responsable.

La commission "accès à l'emploi" a imaginé beaucoup d'actions et fédéré et coordonné les interventions de nombreuses structures (les associations d'insertion, les fonds locaux pour l'emplois solidaire, le Programme local pour l'insertion par l'économique, la CLIE, l'ANPE...) dans un *Pôle ressource emploi*, outil à la disposition de tous, et dans le cadre d'une charte où les différentes structures s'engagent à être des interlocuteurs privilégiés pour toutes les questions liées à l'emploi et à l'insertion.

C'est cette commission qui a également initié le GESVAL, les petites collectivités locales ne disposant pas forcément des moyens et des ressources nécessaires pour gérer la question de l'emploi. C'est pourquoi nous avons imaginé un outil nous permettant de créer des emplois partagés. Le GESVAL est opérationnel depuis avril 2002. La structure s'appuie sur un Président et des techniciens. Les différents partenaires du territoire utilisent cet outil à un coût très raisonnable. En tant que Président de la Commission à l'emploi, je ne peux que me réjouir de son existence.

Voilà, rapidement, l'historique du Pays du Val de Lorraine, de la Commission accès à l'emploi, laquelle constituait une priorité de notre Charte, et de cet outil susceptible de vous intéresser.

Mairie-conseils

Il était important de resituer le contexte général de ce Pays. Jean-Luc Colombat va nous présenter les fondements du GESVAL et les enjeux qu'il représente pour le territoire.

Jean-Luc COLOMBAT, *Président du Gesval*

22 commissions ont travaillé sur différents thèmes pendant 12 ans ; je me concentrerai sur cinq secteurs particuliers qui constituent les services à la population : la petite enfance; la jeunesse; les personnes âgées; le sport; la culture.

Les gens de terrain et les élus ont réfléchi à de possibles développements sur ces cinq thèmes. Il est apparu que beaucoup d'associations intervenaient sur ces secteurs et qu'elles étaient confrontées à un certain nombre de difficultés autour de la gestion et de la pérennisation du bénévolat. Aussi, il devenait nécessaire d'envisager une coordination entre les bénévoles et les professionnels. Or les associations n'ont pas forcément une bonne connaissance technique des dossiers ni des solutions à opposer aux problèmes rencontrés. Cette situation a conduit ces personnes à se pencher sur la question de l'emploi dans les associations. L'idée de créer un groupement d'employeurs a progressivement émergé.

Ce groupement a été créé en décembre 2000 mais n'est opérationnel que depuis avril 2002 avec l'embauche d'une directrice, 16 mois ayant été nécessaires à la recherche de financements, à la rédaction des statuts et du règlement intérieur, sachant qu'il n'existait nulle part ailleurs de groupement d'employeurs dans le domaine des services à la population.

Ce groupement d'employeurs vise essentiellement à mutualiser le temps de travail et à faire en sorte que des emplois partagés soient plus facilement gérés par un seul employeur que par plusieurs. Il est apparu que ces emplois de l'économie sociale, exercés dans un cadre associatif, étaient très précaires. Il convenait donc, à la fois vis-à-vis des associations et des professionnels, de tout mettre en œuvre pour en assurer la pérennité. En outre, nous avons tenu à professionnaliser ces emplois en partant du principe que le GESVAL pouvait devenir le porteur d'emplois qui s'exerçaient dans différents cadres et offrir aux professionnels des perspectives de carrières, par le biais de formations professionnelles, de congés payés et une garantie d'emploi d'une année sur l'autre.

Le GESVAL souhaitait également apporter un soutien logistique et technique aux associations, notamment au travers d'informations d'ordre juridique. Le GESVAL est en mesure d'établir des bulletins de paie pour le compte d'associations qui n'ont pas la compétence nécessaire ou le temps de le faire elles-mêmes.

Sur le terrain, le GESVAL n'est pas seulement un porteur d'emplois au service des associations et des collectivités locales ; il peut jouer un rôle important dans le domaine de la formation et de l'insertion.

Le GESVAL dispose d'un Conseil d'administration composé de représentants d'associations et de collectivités locales. Son Président, moi-même, est issu du monde associatif.

Le Pays est géré par des élus politiques, par des chefs d'entreprise et des responsables associatifs. Ces personnes se retrouvent au sein de différentes commissions, comme la Commission d'accès à l'emploi. Je suis pour ma part responsable de la Commission des services à la population.

Marie-Noëlle MINE, *Directrice du Gesval*

Le GESVAL est parfois considéré à tort comme l'ANPE locale ou une agence d'intérim. En réalité, son fonctionnement est tout à fait différent. Le GESVAL ne propose pas de remplacement au pied levé et n'embauche pas de salarié en CDD, sauf dans le cadre d'un passage ultérieur en CDI.

Si le personnel auquel nous recourons intervient seulement 2 à 3 heures par jour, les contrats passés avec les associations ou collectivités locales portent sur une durée d'au moins un an. Toutes ces personnes disposent d'un CDI.

Une convention est passée, pour une durée de trois ans, entre les structures, associations ou collectivités locales et le GESVAL. Cette convention ne fait que fixer des règles de bonne conduite. Les conventions peuvent varier avec le type de structures. Ainsi, dans les conventions passées avec les associations, on parle de « mises à disposition de salariés ». Vis-à-vis des collectivités locales, il s'agit de « prestations de services ». Cette distinction nous évite tout problème vis-à-vis du contrôle de légalité.

Nous ne travaillons qu'avec les adhérents du GESVAL. La cotisation statutaire s'élève à 16 euros. Lorsqu'une structure souhaite recourir à un salarié, elle paie un droit d'entrée de 76 euros. Un contrat de mise à disposition est alors passé. Il précise le nom du salarié, le type de mission qui lui est confiée, les jours et les heures d'intervention et le coût de facturation.

Le développement du GESVAL a d'abord été assez ardu. Toutefois, nos premiers adhérents ont joué le jeu de ce développement. Ils ont proposé au GESVAL des salariés pour qu'ils soient mis à la disposition d'autres structures. Ces adhérents étaient généralement des associations qui employaient des salariés à temps partiel très court. Trois salariés sont ainsi passés au GESVAL pour un temps de travail très limité. Mon travail a consisté à rechercher des contrats supplémentaires pour leur permettre d'augmenter le temps de travail et d'en vivre.

Le bouche-à-oreille fonctionne bien et aujourd'hui des structures nous téléphonent pour nous demander si nous avons des compétences à mettre à leur disposition.

Un intervenant

Tous les salariés travaillent-ils désormais à temps plein ?

Marie-Noëlle MINE

Nous n'avons d'autre choix que d'embaucher à temps partiel, à minima un quart-temps. Nous ne pouvons compter sur un nombre suffisant de structures pour permettre au salarié de passer à temps plein. Après un an, nous avons néanmoins réussi à offrir un temps plein à un éducateur sportif « tir à l'arc ».

Un intervenant

Nos associations ont besoin du même type d'animateur au même moment, en l'occurrence le mercredi et le samedi. N'avez-vous pas connu ce problème ?

Marie-Noëlle MINE

Les associations ne cherchent pas forcément de compétences « éducatives ». Dès lors, leur demande ne se limite pas à certains créneaux horaires. Il est important de rechercher des partenaires en fonction de la compétence du salarié.

Un intervenant

Avez-vous bénéficié d'aides dans le cadre du montage financier du GESVAL ?
Comment financez-vous le fonctionnement de la structure ?

Jean-Luc COLOMBAT

Le GESVAL n'est qu'un satellite du Pays du Val de Lorraine. Il a pour mission de structurer l'emploi partagé dans les secteurs précédemment évoqués. Ce Pays est assez vaste. Il compte 85 000 habitants pour 66 communes. Notre réseau est donc loin d'être totalement tissé.

Le GESVAL ne peut fonctionner sur ses fonds propres. Nous avons été à la recherche de subventions. Nous bénéficions d'aides, via le Pays, le conseil Général, le conseil Régional et l'Europe. Nous bénéficions également du dispositif Initiative Lorraine pour l'Emploi (ILE). Un certain temps sera nécessaire pour que le GESVAL puisse assurer son autonomie financière. Il faudra notamment que les salariés dont nous portons les postes soient assez nombreux et que les ressources émanant des adhérents soient suffisantes.

Un intervenant

Vous avez donc besoin du portage du Pays...

Jean-Luc COLOMBAT

Le GESVAL doit être autonome à défaut d'être indépendant. Le Pays a été l'élément facilitateur pour la mise en place du GESVAL. Une fois ce dernier constitué, son objectif est de fonctionner au plus vite de manière autonome, grâce aux adhérents.

Mairie-conseils

Pourriez-vous donner plus de détails concernant la participation aux frais de fonctionnement du GESVAL ?

Marie-Noëlle MINE

Nous refacturons le salaire brut et les charges patronales.

Nous déduisons les éventuelles aides, comme celles de l'ILE (l'ILE offre une aide à la création de postes qui correspond à une masse salariale plafonnée à 50 % la première année, à 40 % la deuxième et à 20 % la troisième année). Les aides de l'Etat sur les emplois "aidés" sont systématiquement répercutées.

Pour calculer la participation aux frais de fonctionnement du GESVAL, en fonction du nombre d'heures d'utilisation, nous appliquons un coefficient différent sur le salaire brut. Plus un salarié est mis à disposition, plus ce pourcentage baisse (moins de 500 heures, 15% / de 500 à 750 h, 14% / de 750 à 1000 h, 12,5% et plus de 1000h, 12%).

Jean-Luc COLOMBAT

Cette participation au salaire brut peut paraître importante et a, dans un premier temps, inquiété certaines associations. Ces dernières ont estimé qu'en sollicitant le GESVAL pour le portage des postes, le prix sera plus élevé qu'en traitant directement avec un professionnel. Toutefois, il convient de rappeler qu'en contrepartie de ce surcoût, le GESVAL permet d'assurer une pérennité de l'activité pour l'association. Ce dispositif permet aussi de structurer davantage la pratique sportive ou musicale dans un secteur donné. Tout le monde y trouve donc son compte.

Marie-Noëlle MINE

Le GESVAL prend en charge la totalité des frais : l'assurance des salariés, la médecine du travail, le risque employeur...

Un intervenant

Sur ce point, vous reprenez le dispositif utilisé par les agences d'intérim...

Marie-Noëlle MINE

En tant qu'employeur, nous sommes soumis aux mêmes obligations que les agences d'intérim ou que n'importe quel employeur.

Un intervenant

Avez-vous été confrontés à des difficultés d'ordre juridique du fait de l'intervention de collectivités ?

Jean-Luc COLOMBAT

Le dispositif GESVAL a été inventé de toutes pièces. Nous avons dû faire preuve d'imagination pour trouver une solution adaptée.

Nous avons rencontré différents problèmes lorsque nous avons déposé les statuts, notamment avec la Préfecture, la Direction du travail et les services fiscaux. Il a été difficile de faire admettre à ces

différentes institutions, très suspicieuses à notre égard, que notre démarche s'inscrivait dans la légalité même si nous étions un peu en avance sur la loi.

Nous n'empêchons pas les collectivités locales de créer des emplois. En revanche, sans le GESVAL, l'activité qu'elles peuvent effectuer dans ce cadre n'aurait pas lieu. Il y a bien complémentarité entre le GESVAL et les collectivités. Le GESVAL ne fait qu'apporter des solutions partielles à certains problèmes de développement auxquels sont confrontées les collectivités.

Mairie-conseils

Pouvez-vous donner des exemples de salariés que vous mettez à la disposition des collectivités adhérentes ?

Jean-Luc COLOMBAT

Dans le cadre de son contrat éducatif local, une commune a souhaité initier les enfants du primaire au tir à l'arc et s'est tournée vers nous.

Jacques FLORENTIN

J'interviens ici en tant que Président de la communauté de communes Seille et Mauchère, 17 communes, pour 6 000 habitants.

Lorsque les uns et les autres lancent une action sur le territoire, ils expérimentent sans avoir systématiquement les moyens de créer les emplois nécessaires. Le GESVAL offre un outil performant au développement local.

Ma communauté de communes a mis en place une école de musique intercommunale. Les professeurs de musique dispensent, en fonction des demandes, entre 2 et 10 heures de cours par semaine. Dans ce contexte, les animateurs de développement local apprécient de pouvoir utiliser le GESVAL pour répondre à ces demandes spécifiques.

Si l'on tient également compte de la possibilité de lutter contre le chômage, je ne vois, pour ma part, que des avantages au GESVAL.

Mairie-conseils

Le fait de signer une convention de prestation de services entre le GESVAL et la collectivité adhérente est donc la solution que vous avez adoptée pour fonctionner en bonne intelligence avec les contrôles de légalité ?

Jean-Luc COLOMBAT

Je constate que c'est le cas. L'administration centrale n'émet plus de doute quant à la légalité de notre fonctionnement. De surcroît, sur le plan local, personne ne se plaint de ce fonctionnement.

Un intervenant

Lorsqu'une même personne est chargée de la comptabilité de différentes associations, comment est assurée, par exemple, la communication des documents ? Des déplacements sont-ils nécessaires ?

Jean-Luc COLOMBAT

La question ne s'est, jusqu'à présent, pas posée puisque nous n'avons pas de poste de ce type. On peut néanmoins penser que les déplacements resteraient indispensables même si les moyens de communication actuels permettraient sans doute de traiter une partie de la comptabilité par télétravail.

Mairie-conseils

Combien de salariés employez-vous ? Combien d'heures cumulées cela a-t-il représenté au cours de la dernière année de fonctionnement ?

Marie-Noëlle MINE

Actuellement, 17 salariés sont mis à la disposition des adhérents du GESVAL auxquels il faut ajouter 12 salariés pour notre action d'insertion. En outre, nous élaborons 14 fiches de paie pour des structures demandeuses.

Cela a représenté, l'année dernière, 17 000 heures de prestation. Ce montant devrait atteindre 27 000 ou 28 000 heures en 2004.

Mairie-conseils

Vous avez indiqué que le bouche-à-oreille entre les associations fonctionnait bien. Des demandeurs d'emplois ou autres professionnels s'adressent-ils à vous directement ?

Marie-Noëlle MINE

Le bouche-à-oreille fonctionne également à travers les salariés. Chaque fois qu'un professionnel me contacte, je le reçois, pour évaluer ses compétences. J'examine ensuite les structures susceptibles d'être intéressées. Faute de structures, je demande à ces salariés de monter un projet pédagogique que je présente à nos adhérents et à d'autres structures.

Un intervenant

Quelle gamme de compétences pouvez-vous offrir ? Quelles qualifications cela nécessite-t-il ?
Modulez-vous le salaire horaire en fonction de ces compétences ?

Marie-Noëlle MINE

Nous employons un grand nombre d'éducateurs sportifs, idéalement des éducateurs sportifs spécialisés. Nous comptons également des professeurs de musique, une formatrice ainsi que des personnels administratifs.

Les sportifs disposent tous d'un brevet d'Etat, en tir à l'arc, en judo. En effet, la législation nous y contraint. Les professeurs de musique ont un niveau licence ou maîtrise ou sont diplômés du Conservatoire. Les personnels administratifs ont en revanche une qualification plus variée.

S'agissant du salaire, nous appliquons la convention collective de l'animation. Nous nous appuyons sur les grilles de rémunérations en fonction des missions et des diplômes de chaque salarié. Les quatre animateurs sportifs sont payés au même coefficient dans la mesure où ils disposent du même brevet.

Un intervenant

Pourriez-vous dire quelques mots sur le volet insertion du GESVAL ?

Jean-Luc COLOMBAT

Nous avons eu l'idée d'utiliser le GESVAL pour porter des postes de formation en direction du public féminin défavorisé, conformément à une préoccupation du Pays. Nous avons identifié 13 femmes en situation de précarité sociale et professionnelle. En collaboration avec les services du Conseil général, nous avons cherché à remettre ces personnes sur le marché de l'emploi, éventuellement en leur offrant une formation professionnelle.

Le GESVAL, qui devait initialement porter uniquement les postes, a été amené à assurer leur accompagnement et à embaucher une coordinatrice. Cette dernière s'est chargée de la remise à niveau de 13 personnes en partenariat avec des structures disposées à les accueillir en stage puis à leur offrir, pour certaines d'entre elles, un emploi. Par conséquent, par la souplesse de son fonctionnement et son contact direct avec le terrain, le GESVAL peut favoriser l'insertion d'un public défini.

Un intervenant

Des aides sont-elles allouées dans le cadre de l'embauche de ces femmes ?

Jean-Luc COLOMBAT

Oui. Nous travaillons en partenariat avec l'ANPE. Ces femmes sont placées sur des postes CES. La transformation du dispositif CES suscite quelques incertitudes. Nous souhaiterions que le dispositif soit reconduit.

Mairie-conseils

Les habitants du Pays vous font-ils part de leur satisfaction face à l'amélioration des services offerts ?
Quels conseils donneriez-vous aux groupements de communes qui souhaiteraient se lancer dans une démarche similaire ?

Jean-Luc COLOMBAT

Les effets du travail du GESVAL sont tangibles. Nous n'avons pas de retours négatifs de la part de nos partenaires et adhérents.

Le groupement d'employeurs que nous avons conçu répond aux préoccupations spécifiques des associations et apporte des solutions techniques dans des domaines où des compétences particulières sont nécessaires et où la professionnalisation n'existait pas.

Le GESVAL est un vecteur efficace du développement local. C'est de cette façon qu'il faut l'envisager.

Je recommande de développer des partenariats, multiplier les contacts, consulter les associations, prendre en considération leurs soucis, adapter les solutions et de parvenir à un mode de fonctionnement accepté par tous. Toutefois, la réalité locale doit être prise en compte. Il faut également que chaque partenaire poursuive les mêmes objectifs. Un tel dispositif ne peut supporter trop de concurrence. En revanche, il suscite la complémentarité.