GEDAR

la mise en place

d'un Groupement d'Employeurs Départemental Agricole et Rural

FNGEAR
Un pour tous, tous pour l'emploi

GEDAR

la mise en place d'un Groupement d'Employeurs Départemental Agricole et Rural

conception graphique : Rewiind
impression (sur papier 100% recyclé) : Frazier

Qu'est-ce qu'un GEDAR ?

Une association loi 1901

Le groupement d'employeurs départemental agricole et rural est une association de type « loi 1901 » constituée de personnes physiques ou morales, qui a pour but de mettre à la disposition de ses membres des salariés liés à ce groupement par un contrat de travail.
Le groupement poursuit un but désintéressé, il a pour objectif d'apporter une solution aux entreprises qui ont besoin de main-d'œuvre mais qui ne peuvent à elles seules embaucher un salarié à temps plein.
Le groupement est l'unique employeur des salariés.

Pourquoi une dimension départementale ?

Pour une stabilité des emplois par le nombre : La dimension départementale du groupement facilite le regroupement d'un plus grand nombre d'adhérents à l'association ce qui permet de construire plus facilement des complémentarités, de multiplier les solutions et donc de favoriser la stabilité des emplois par le nombre.
Pour une réponse adaptée aux besoins : La dimension départementale du groupement permet ainsi d'apporter une réponse adaptée et spécifique à un nouveau besoin auquel les groupements d'employeurs traditionnels et ceux à vocation de service de remplacement ne peuvent répondre. En effet, le GEDAR a pour objet de mettre ses salariés à la disposition de ses adhérents pour la réalisation de travaux réguliers sur l'année mais d'un faible volume (ne permettant pas de justifier un emploi permanent) ou plus importants mais sans pouvoir être organisés de façon permanente sur l'année. Cette dimension permet donc au GEDAR de répondre à un besoin de travail complémentaire à celui de l'objet des groupements traditionnels et à vocation de service de remplacement.
Pour le développement d'emplois de qualité : La dimension départementale du groupement va également permettre de construire une politique de gestion des ressources humaines en termes de recrutement, de formation, d'évaluation et de fidélisation des salariés. De plus, elle permet de mobiliser des moyens d'accompagnement des membres adhérents utilisateurs pour la définition du besoin de compétence, l'accueil des salariés…

Pourquoi la ruralité ?

Dans les territoires ruraux, de nombreuses entreprises agricoles, commerciales ou artisanales sont de très petites entreprises (TPE) qui génèrent souvent de l'emploi à temps partiel sur des périodes plus ou moins longues. La pérennisation de ces emplois, dans une logique de perspective d'évolution professionnelle, est indispensable puisqu'en zone rurale le maintien de l'emploi est la condition essentielle de la vitalité du territoire. Les groupements d'employeurs départementaux agricoles, couvrant des territoires pertinents et ouverts aux autres secteurs d'activités ainsi qu'aux collectivités territoriales, offrent une réponse adaptée et spécifique à un nouveau besoin tout en permettant d'améliorer la qualité des emplois proposés et de maintenir ainsi la population active en milieu rural.

Pourquoi mettre en place un GEDAR ?

1- Pour pérenniser les emplois grâce à la complémentarité (calendrier, compétences,...) des activités des différents secteurs présents sur le territoire rural.

2- Pour répondre à un besoin de travail ne pouvant pas justifier un emploi permanent sur l'année au sein de l'exploitation ou entreprise.

3- Pour créer des emplois stables susceptibles d'intéresser des salariés qualifiés dont les exploitants et entreprises souhaitent s'attacher les services.

4- Pour maintenir sur plusieurs exploitations ou entreprises le salarié qu'une exploitation ou entreprise seule ne pourrait conserver.

5- Pour occuper alternativement un salarié, pendant l'année, ou effectuer des travaux identiques ou différents chez chaque membre du groupement (exploitations, artisans, communes...).

Quels sont les avantages du GEDAR ?

Pour les adhérents

• Pérennisation d'un emploi qualifié qu'un adhérent seul ne pourrait garantir.
• Réduction des tâches administratives et des coûts salariaux en proportion du temps passé chez chaque membre.
• Bénéfice d'un statut fiscal et social avantageux.
• Échanges favorisés entre les adhérents rencontrant des problèmes de recrutement et d'organisation de travail.
• Externalisation d'une partie des obligations administratives de l'employeur.

Pour les salariés

• Une plus grande sécurité de l'emploi, résultant de la dimension collective du groupement.
• Un contrat de travail unique entraînant une simplification administrative.
• Une couverture conventionnelle systématique.
• Un enrichissement des connaissances du fait de la diversité des tâches accomplies chez les différents membres du groupement.
• Mise en place d'une politique de gestion des ressources humaines facilitant la formation et l'évolution des compétences.

Pour les territoires ruraux

• L'ouverture du groupement à l'ensemble des activités présentes sur le territoire rural apporte de nouvelles possibilités de pérennisation des emplois permanents à temps complet et contribue ainsi au maintien des activités économiques et de la population active sur le territoire rural.

Comment mettre en place un GEDAR ?

Préparation en amont

L'étude de faisabilité : L'évaluation des besoins des exploitations et entreprises au sein du département est essentielle au bon démarrage du GEDAR.
Cette étude a généralement pour support la réalisation d'une enquête auprès des exploitants et entreprises du département. Enquête qui peut être relayée par la presse, la caisse de MSA, lors de réunions syndicales,...L'objet de l'étude est de faire apparaître les besoins quantitatifs et qualitatifs de main-d'œuvre salariée afin de pouvoir établir une estimation quantitative de besoin de salariés au sein du GED et surtout de pouvoir étudier les complémentarités des postes demandés.

Développement partenarial : Il est nécessaire d'inscrire la démarche dans une logique partenariale. Il est important de présenter le concept aux correspondants locaux de l'Etat (DIRECCTE,...) afin d'avoir une action concertée en synergie avec les acteurs de l'emploi.

La communication autour du projet : La communication sur le projet via la presse, les réunions d'information est essentielle à la viabilité du projet. Tout d'abord, cela permet de faire connaître le projet auprès d'éventuels futurs adhérents, qui ne se seraient peut-être pas sentis spontanément concernés. De plus, expliquer le projet : l'objet du GEDAR, ses champs d'action,..., va permettre de positionner le GED comme un outil complémentaire des autres services existants sur le territoire. En effet, le GEDAR n'est pas là pour concurrencer les groupements d'employeurs traditionnels ou encore le service de remplacement mais bien pour les compléter afin de répondre au mieux aux besoins des exploitants et chefs d'entreprises.

La recherche de financement : La recherche de financement est essentielle au lancement du projet pour permettre la mise à disposition de moyens d'animation et de développement. Les communes ou, communautés de communes, le Conseil général, le Conseil régional, ou toute autre organisation susceptible de pouvoir participer financièrement à la mise en place voire au fonctionnement du groupement doivent être sollicités. De même que le niveau européen avec le FSE, par exemple.

La rédaction des statuts et règlement intérieur

Les statuts ont pour but de préciser :

- la présentation du groupement
- la composition, adhésion, radiation
- les ressources et la solidarité financière
- le conseil d'administration
- les assemblées
- les modifications et dissolution

Le règlement intérieur a pour objectif de fixer les règles de fonctionnement entre les trois parties au groupement : le GEDAR, les adhérents et les salariés.

Attention : ces documents sont d'autant plus importants que de leur rédaction dépend le bon fonctionnement du GEDAR.
Par exemple, il est important de prévoir les modalités de « sorties » du GEDAR (règlement des prestations,...).

La création de l'association

1- Formalités liées au statut d'association

Le GEDAR est une association de type « loi 1901 ». Un certain nombre de formalités doit être rempli.

Déclaration en Préfecture : Le GEDAR doit être déclaré à la préfecture du département où il a son siège. La déclaration comprend :
- le titre exact de l'association
- l'objet de l'association
- l'adresse du siège
- l'état civil des personnes chargées de son administration
- un exemplaire des statuts.

Publication au Journal Officiel : La capacité juridique du groupement sera officiellement actée au jour de la publication au JO.

2- Formalités liées à l'objet du groupement

Information de l'inspecteur du travail (Articles L.1253-6 et D.1253-1 du code du travail) **:** L'inspection du travail doit être informée de la constitution d'un GEDAR, dans le mois qui suit sa constitution, au moyen d'une déclaration qui doit comporter les éléments suivants :
- le nom, le siège social et la forme juridique du groupement,
- les noms, prénoms et domicile des dirigeants du groupement,
- les statuts,
- une copie de l'extrait de déclaration d'association publiée au JO
- une liste des membres du groupement comportant pour chacun d'eux:
    - s'il s'agit d'une personne morale : son siège, l'adresse de ses établissements ainsi que la nature de sa ou ses activités,
    - s'il s'agit d'une personne physique : son adresse et le cas échéant le siège de l'entreprise au titre de laquelle elle adhère au groupement ainsi que la nature de la ou des activités et l'adresse des établissements
    - le nombre de salariés qu'il occupe.
    - la convention collective dans le champ d'application de laquelle entre le groupement.

Le groupement doit également informer l'inspection du travail de toute modification apportée à ces informations, dans un délai d'un mois suivant la modification.
La transmission d'informations inexactes ou l'absence d'informations sur les modifications est punie de la contravention de la 2e classe.
Enfin, la liste des membres du groupement doit être tenue en permanence à la disposition de l'inspecteur du travail au siège du groupement.

Déclaration préalable auprès du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) (Articles L.1253-17 et D.1253-4 et suivants du code du travail) **:** Les groupements constitués de personnes n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective, doivent définir la convention collective qu'ils souhaitent appliquer.
Le groupement ne pourra exercer son activité qu'après déclaration auprès de l'autorité administrative, qui peut s'opposer à l'exercice de cette activité dans le délai d'un mois à compter de la réception de la déclaration. À défaut d'opposition notifiée dans ce délai, le groupement peut exercer son activité.
Cette déclaration d'activité doit comporter les éléments suivants :
Outre les éléments d'information de l'inspecteur du travail,
- L'intitulé de la convention collective dans le champ d'application de laquelle entre chacun de ses membres
- La convention collective que le groupement souhaite appliquer
- Le nombre et la qualification des salariés que le groupement envisage d'employer.

Le GEDAR et ses adhérents

Comment trouver des adhérents ?

Les actions de communications autour du GEDAR sont essentielles aussi bien pour se faire connaître auprès des futurs salariés que des futurs adhérents.
La nouveauté de la forme du GED peut ralentir le développement des adhésions notamment auprès des autres secteurs présents sur le territoire rural, comme les collectivités locales, les artisans,... Il est donc essentiel de développer des actions de communication, de prospection afin de sensibiliser les éventuels futurs adhérents qui peuvent ne pas se sentir spontanément intéressés par le service proposé.
De même, les actions de prospection et de développement tout au long de la vie du GEDAR (nouveaux adhérents, nouveaux secteurs, nouveaux besoins) sont importantes pour la viabilité à long terme du GEDAR.

Les responsabilités des adhérents du groupement

L'adhésion à un GEDAR emporte un certain nombre de responsabilités pour l'adhérent.

Une responsabilité financière : Les membres du groupement sont solidairement responsables de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires. Cette responsabilité se justifie par la forme même du groupement d'employeurs qui n'a pas de caution à déposer pour l'exercice de son activité. Il s'agit donc de procurer à certains de ses créanciers une garantie contre l'insolvabilité, qui n'est pas négligeable. Cette responsabilité peut donc s'exercer à l'encontre de l'un quelconque des adhérents.
(Article L.1253-8 du code du travail)

Une responsabilité vis-à-vis des salariés : Le groupement est l'unique employeur des salariés. Cependant, il y a un partage des responsabilités entre le groupement et les adhérents. En effet, lorsque le salarié est présent sur l'exploitation ou l'entreprise de l'adhérent du groupement, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité, travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs). Lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.
Le groupement, quant à lui, reste responsable de la protection sociale, de la médecine du travail et des conditions de rémunération.

La communication autour du projet : La communication sur le projet via la presse, les réunions d'information est essentielle à la viabilité du projet. Tout d'abord, cela permet de faire connaître le projet auprès d'éventuels futurs adhérents, qui ne se seraient peut-être pas sentis spontanément concernés. De plus, expliquer le projet : l'objet du GEDAR, ses champs d'action,..., va permettre de positionner le GED comme un outil complémentaire des autres services existants sur le territoire. En effet, le GEDAR n'est pas là pour concurrencer les groupements d'employeurs traditionnels ou encore le service de remplacement mais bien pour les compléter afin de répondre au mieux aux besoins des exploitants et chefs d'entreprises.

Une responsabilité vis-à-vis des tiers : L'adhérent est responsable des dommages de quelque nature qu'ils soient, professionnels ou non, causés par le salarié à l'occasion de son activité. Cette responsabilité est en principe couverte par l'assurance responsabilité civile de l'exploitation. À défaut de couverture individuelle de l'adhérent, c'est la responsabilité du groupement qui est engagée. Aussi, afin de faciliter le fonctionnement du GEDAR, il est essentiel de faire en sorte que les adhérents soient bien couverts individuellement (clause dans les statuts ou le règlement intérieur, demande de transmission de certificat d'assurance,...).

Une information pour un meilleur fonctionnement

La mise en place d'une information à destination des adhérents au moment de leur adhésion est conseillée, notamment pour leur permettre d'appréhender au mieux leurs rôles au sein du GEDAR : quelles sont leurs responsabilités, comment accueillir le salarié sur son exploitation, l'utilisation des équipements de protection individuelle,...
L'objectif étant de faire comprendre aux adhérents que même si le GEDAR reste l'employeur des salariés mis à leur disposition, ils ne sont pas pour autant exemptés de responsabilités et d'obligations.

Le GEDAR et ses salariés

Le recrutement

La mise en place de partenariats avec les acteurs locaux de l'emploi permet de faciliter la recherche de salariés.

Le GEDAR est le seul employeur du salarié.

Il y a un partage des responsabilités avec les adhérents du groupement. Pour autant le GEDAR reste le seul responsable des obligations afférentes à la santé au travail, de la protection sociale et des conditions de rémunération.

La gestion des salariés :

La gestion courante du GEDAR consiste notamment à planifier l'intervention des salariés, gérer les absences,...

La mise en place d'une procédure de transfert des données relatives à la mise à disposition est essentielle notamment pour réaliser les fiches de payes et les factures (comme l'utilisation de fiches de prestations à remplir par le salarié et l'adhérent utilisateur,...).

Un partenariat avec les organismes de formation peut permettre d'adapter plus rapidement l'offre aux besoins de main-d'œuvre et aider également à la fidélisation des salariés par la proposition d'un parcours de formation.

ANNEXES

Charte Nationale des Groupements d'Employeurs Départementaux Agricoles

Cette Charte nationale a pour objectif de définir les critères de qualité garantissant un bon fonctionnement du groupement d'employeurs départemental agricole et favorisant des emplois de qualité.

Les groupements d'employeurs départementaux agricoles s'engagent à :

Adopter un règlement intérieur qui limite le champ concurrentiel avec les autres dispositifs : L'objet du groupement d'employeurs départemental agricole est uniquement de mettre à la disposition de ses adhérents, des salariés liés au groupement par un contrat de travail, pour la réalisation de travaux en lien avec l'activité de l'adhérent. Ces travaux peuvent être réguliers sur l'année mais d'un faible volume (ne permettant pas de justifier un emploi permanent) ou plus importants mais sans pouvoir être organisés de façon permanente sur l'année.

Exiger un engagement annuel de leurs adhérents : Les adhérents des groupements d'employeurs départementaux agricoles doivent s'engager annuellement sur le volume souhaité de mise à disposition du salarié du groupement, engagement sur un nombre d'heures ou de jours. Cet engagement est essentiel pour, d'une part, assurer la pérennisation des emplois développés par le groupement et, d'autre part, pour démarquer les groupements d'employeurs des sociétés de travail temporaire.

Plafonner l'utilisation par adhérent des salariés mis à disposition : Il s'agit de s'assurer du bon respect de l'utilisation du groupement d'employeurs départemental, à savoir, mettre des salariés à la disposition de ses adhérents pour la réalisation de travaux réguliers sur l'année mais d'un faible volume (ne permettant pas de justifier un emploi permanent) ou plus importants mais sans pouvoir être organisés de façon permanente sur l'année.
Cet engagement vise à ne pas empiéter sur l'activité des groupements d'employeurs traditionnels. En effet, au-delà d'une certaine durée de mise à disposition, il peut être considéré que l'adhérent a besoin d'un emploi permanent stable sur l'exploitation et non de répondre à un surcroît de travail ponctuel, récurrent. Le groupement d'employeurs départemental peut alors aider à l'identification du besoin, de la possibilité de créer un groupement d'employeurs traditionnel et mettre en relation les exploitants concernés avec les structures appropriées pour aider à la création de ce groupement.

Privilégier l'embauche de salariés sous contrat à durée indéterminée : Les groupements d'employeurs départementaux agricoles sont avant tout des groupements d'employeurs pour l'emploi partagé, l'objectif de pérennisation de l'emploi doit donc être respecté. Ces embauches doivent donc se faire en priorité sous la forme de contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou temps partiel, ou sous la forme de contrat de travail intermittent.

Assurer une formation à leurs salariés et leurs adhérents : Pour les salariés le thème de l'hygiène et de la sécurité devra être privilégié. Pour les adhérents, les formations pourraient porter sur les responsabilités qui découlent de l'adhésion à un groupement d'employeurs, sur l'encadrement d'un salarié ainsi que sur l'hygiène et la sécurité sur leurs exploitations.

Prendre en compte les conditions de travail des salariés : Dans le cadre de l'objectif de pérennisation des emplois, il apparaît important de prendre en compte la problématique des conditions de travail des salariés de ces groupements et notamment celle relative à leurs déplacements. L'élaboration de contrats de travail avec des clauses prenant en compte les sujétions liées aux changements de lieux de travail, doit être prévue, par exemple : limitation des déplacements sur la journée ; indemnisation des kilomètres parcourus, au-delà d'un certain nombre, si le salarié utilise son véhicule personnel ; une prime panier.

FÉDÉRATIONS DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS AGRICOLES

FDGEAR 12
Carrefour de l'Agriculture
12026 RODEZ Cedex 9
Tel : 05 65 73 77 97
Fax : 05 65 73 78 86

FDGEA 13
Maison des Agriculteurs
22, ave Henri Pontier
13626 AIX EN PROVENCE
Tel : 04 42 99 08 10
Fax : 04 42 99 08 11

FDGEA 15
26 rue du 139e R.I.
BP 239
15002 AURILLAC
Tel : 04 71 45 56 20
Fax : 04 71 45 56 25

FDGEA 19
Immeuble consulaire
Puy-Pinçon, BP 30
19001 TULLE CEDEX
Tel : 05 55 21 55 80
Fax : 05 55 21 55 83

FDGEA 24
4 et 6 place Francheville
24016 PERIGUEUX Cedex
Tel : 05 53 35 88 93
Fax : 05 53 35 88 23

FDGEAR 26
85 rue de la Forêt
26000 VALENCE
Tel : 04 75 43 48 22
Fax :04 75 42 01 51

FDGEA 27
BP 3244
27032 EVREUX CEDEX
Tel : 02 32 23 77 77
Fax : 02 32 23 77 70

FDGEA 28
Maison de l'Agriculture
10, rue Dieudonné Costes
28024 CHARTRES Cedex
Tel : 02 37 33 61 40
Fax : 02 37 30 03 67

FDGEA 29
5 allée Sully
29322 QUIMPER Cedex
Tel : 02 98 64 02 20
Fax : 02 98 95 17 47

FDGEA 30
Maison de l'Agriculture
ZA Mas des Abeilles
1120 route de Saint Gilles, BP 48078
30000 NIMES
Tel : 04 66 04 50 30
Fax : 04 66 04 50 31

FDGEA 33
17, cours Xavier-Arnozan
33082 BORDEAUX
Tel : 05 56 00 73 63
Fax : 05 56 81 66 40

FDGEAR 35
Rue Maurice le Lannou
ZAC Champeaux
35000 RENNES
Tel : 02 23 48 25 25
Fax : 02 23 48 25 26

UDGEAR 37
9 bis rue Augustin Fresnel
37170 CHAMBRAY-LES-TOURS
Tel : 02 47 28 30 02
Fax : 02 47 28 79 36

FDGEAR 39
Maison des agriculteurs
455 rue du Colonel de Casteljau
BP 420
39006 LONS LE SAUNIER
Tel : 03 84 86 12 70
Fax: 03 84 24 49 92

FÉDÉRATIONS DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS AGRICOLES

FDGEA 49
14 avenue Joxe
CS 80423
49004 ANGERS CEDEX 01
Tel. : 02 41 96 76 39
Fax : 02 41 96 77 58

FDGEA 50
Maison de l'Agriculture
Avenue de Paris
50009 SAINT LO CEDEX
Tel : 02 33 06 48 70
Fax : 02 33 06 48 82

FDGEA 53
Parc Technopole
Rue Albert Einstein – Changé
BP 36135
53061 LAVAL Cedex 9
Tel : 02 43 67 37 96
Fax : 02 43 67 37 57

FDGEAR 71
Maison de l'Agriculture
59, rue du 19 mars 1962 BP 522
71010 MACON
Tel : 03 85 29 56 50
Fax : 03 85 29 57 29

FDGEA 72
Maison des Agriculteurs
9 rue Jean Grémillon
72013 LE MANS Cedex
Tel : 02 43 43 68 68
Fax : 02 43 43 68 89

FDGEAR 73
Maison de l'Agriculture, 40 rue du Terraillet
73190 SAINT BALDOPH
Tel :04 79 33 17 36
Fax :04 79 60 49 10

FDGEAR 74
Maison de l'Agriculture
52 avenue des Iles
74994 ANNECY Cedex 09
Tel : 04 50 88 18 86
Fax : 04 50 67 26 01

FDGEAR 79
BP 80004
Les Ruralies
79231 PRAHECQ Cedex
Tel : 05 49 77 16 69
Fax : 05 49 75 80 30

FDGER 81
Maison des Agriculteurs
La Milliasolle, BP 89
81003 ALBI
Tel : 05 63 48 83 60
Fax : 05 63 48 83 04

FDGEA 83
26 Bd Jean Jaurès
83300 DRAGUIGNAN
Tel : 04 94 47 01 37
Fax : 04 94 67 29 05

FDGEA 84
Maison de l'agriculture
Site Agroparc
84912 AVIGNON Cedex 09
Tel : 04 90 84 01 01
Fax : 04 90 84 00 13

FVGE 85
Maison de l'agriculture
Boulevard Réaumur
85013 LA ROCHE SUR YON
Tel : 02 51 36 82 22
Fax : 02 51 36 82 13

FRGEA Poitou Charentes
Site les Ruralies, BP 8004
79231 PRAHECQ
Tel : 05 49 77 16 67
Fax : 05 49 75 80 30

FRGEA Centre
Cité de l'Agriculture
13 Avenue des Droits de l'homme
BP 9022
45921 ORLEANS Cedex 9
Tel : 02 38 71 95 04
Fax : 02 38 71 91 58

11, rue de la Baume - 75008 PARIS
Tél. : 01 53 83 48 93 - Fax. : 01 53 83 48 84
Email : fngear@fnsea.fr

Document réalisé grâce à la collaboration
du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche