

CHARTRE DE LABELLISATION

DES

**GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS
RURAUX**

D'AQUITAINE

CHARTRE DE LABELLISATION DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS RURAUX D'AQUITAINE

Une finalité :

- Promouvoir le développement de groupements d'employeurs (GE) pérennes permettant la création d'emplois permanents et qualifiés à plusieurs.

Deux objectifs généraux :

Pour les co-employeurs :

La garantie d'un service complet (information, étude de faisabilité, accompagnement, formation, ...), avant, pendant et après la constitution du groupement.

Pour les salariés :

La garantie d'un poste de travail défini et cohérent (1 seul employeur : le GE), d'un emploi stable et d'un appui par la formation.

Des principes fondamentaux :

- Des embauches sous contrats à durée indéterminée (CDI)
- Des structures privilégiant l'emploi de proximité
- Des adhérents coresponsables de l'emploi qu'ils créent
- Un appui aux projets par la formation
- L'existence d'un « correspondant emploi » dans les structures départementales d'appui à la création et au suivi des GE.

Au regard de ces orientations, la charte a pour objet premier d'encourager les GE qui se forment et qui s'organisent pour créer, en mutualisant les besoins de main d'œuvre, des emplois.

C'est pourquoi un label leur est attribué lorsqu'ils respectent les critères qualitatifs énoncés dans ce document.

Ce label permet de percevoir des aides directes versées dès l'embauche effective du premier salarié.

ARTICLE 1 : Conditions d'éligibilité au label.

Article 1.1 : Champ d'intervention

- La présente charte concerne les GE qui ont :
 - un volume significatif d'activité agricole
 - ou
 - une part représentative d'adhérents issus du monde agricole
- Dans le champ ainsi défini, sont donc concernés les GE agricoles (c'est à dire développant une activité uniquement agricole), et les GE ruraux (qualifiés aussi de mixtes, multi-actifs ou multi-sectoriels).

Article 1.2 : Nature du contrat de travail

- Seule l'embauche (ou les embauches), conclue sous Contrat à Durée Indéterminée (CDI) permet la validation de la demande d'agrément, donc l'éligibilité aux aides financières.
- Les GE doivent relever des conventions collectives réglementairement applicables et approuvées par l'inspection du travail.

Article 1.3 : Durée de travail

- Elle est, avant toute chose, indexée sur la durée légale en vigueur. L'objectif de cette procédure étant de favoriser l'embauche en CDI à temps complet, les conditions d'attribution sont les suivantes :

1/ Pour le label : seuls les groupements ayant signé au moins un CDI à 50 % du temps plein peuvent prétendre l'obtenir.

2/ Pour les aides (de la 1^{ère} à la 5^{ème} embauche) :

- Contrat de travail < 50 % d'un temps plein : pas d'aide.
 - Contrat de travail compris entre 50 et 100 % aide au prorata temporis diminuée de 10 % :
Exemple de calcul à réaliser pour un temps partiel de 4/5^{ème} : (80 / 100 de l'aide) - 10 %
 - Contrat de travail = 100 % : aide à taux plein.
- Toutefois, les GE qui font l'effort de faire progresser un CDI temps partiel en un CDI temps plein au cours de l'année suivant l'embauche peuvent, sur présentation des justificatifs, bénéficier de l'aide à taux plein (effet rattrapage).

Article 1.4 : Organisation de la structure

- Afin de construire un emploi de qualité :
 - les adhérents assurent une réelle cogestion du Groupement d'Employeurs,
 - le Groupement d'Employeurs veille à la cohérence du poste de travail proposé.

Article 1.5 : Rayon d'action du Groupement d'Employeurs

Le Comité Régional d'Agrément a pour principe d'apprécier les déplacements professionnels réalisés par le salarié. En effet, ceux-ci peuvent constituer des éléments préjudiciables à la fois à l'efficacité au travail et à la qualité de l'emploi occupé, particulièrement sur le plan de la sécurité.

Article 1.6 : Obligation de formation

La charte rend obligatoire l'organisation d'une formation collective pour les salariés ET les adhérents du GE.

D'une durée fractionnable de 3 jours, la formation peut être organisée dès l'année de création du GE et notamment, pour les adhérents, lors de la phase de constitution du GE.

Son contenu se construit en fonction d'un cahier des charges élaboré par les Fonds d'Assurance Formation concernés (ex : FAFEA et FAFSEA).

Un module, d'une journée au moins, porte sur la communication et l'organisation du travail. Il est réalisé en commun par les adhérents et les salariés du GE.

Le Comité Régional d'Agrément se prononce sur la validité du parcours proposé. De plus, il est attentif à ce que le plus grand nombre possible d'adhérents et de salariés participe à ces actions de formation.

ARTICLE 2 : Le conventionnement des structures départementales.

Une coordination technique entre les acteurs locaux et le niveau régional est nécessaire pour mener à bien l'action de labellisation. De nombreuses structures de développement sont à même de promouvoir et de mettre en œuvre ce programme au niveau départemental (les ADEFA, Agri Main d'œuvre 64, les Chambres d'Agriculture, les FD CUMA, FDGEA 24, les Services de Remplacement, ...).

Ces structures départementales, pour être reconnues et validées par la Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi (CPRE), doivent en faire la demande par courrier. En contrepartie elles s'engagent :

à œuvrer pour favoriser l'émergence de projets : sensibilisation et information des publics, promotion de la formule, études de faisabilité, ...

à accompagner les exploitants demandeurs tout au long de leurs démarches (création, certification et pérennisation),

à établir une étroite communication avec et entre les différents acteurs, au niveau départemental comme au niveau régional.

Une convention passée entre la C.P.R.E et chaque structure départementale qui en fait la demande motivée matérialise cet engagement.

ARTICLE 3 : Rôle et missions des correspondants emploi départementaux.

Les correspondants emploi sont présents dans les structures départementales conventionnées par la C.P.R.E. Ils s'engagent à œuvrer sur l'ensemble des étapes et réflexions indispensables résumées ci-après.

Article 3.1 : Emergence de projets

- Information et sensibilisation des publics
- Promotion de la formule
- Etudes de faisabilité

Article 3.2 : Accompagnement du GE sur les aspects suivants

- Conseils et informations diverses concernant, par exemple, le droit du travail, la réglementation sociale et fiscale
- Détection des surcharges de travail, analyse des besoins
- Elaboration du calendrier de travail : engagement et répartition dans l'année
- Définition du poste de travail
- Elaboration du règlement intérieur
- Aide au recrutement du salarié

Article 3.3 : Appui administratif

- Aide à la rédaction des statuts
- Aide à la rédaction du contrat de travail
- Information par rapport aux démarches à réaliser auprès de l'Inspection du Travail, auprès du régime de sécurité sociale (inscription, ...)

Article 3.4 : Constitution du dossier de candidature à l'agrément

- pièces justificatives :
 - Les statuts du GE et la copie de parution au Journal Officiel
 - La liste nominative des adhérents (adresses et contacts téléphoniques)
 - Le règlement intérieur
 - Le planning d'engagement et de répartition
 - La lettre d'information à l'Inspection du travail
 - La nature de la convention collective de référence
 - La description du poste de travail
 - Le contrat de travail
 - La déclaration d'embauche au régime de sécurité sociale
 - L'appel à cotisation du régime de sécurité sociale
 - Toutes pièces comptables relatives aux embauches (bulletins de salaire, ...)

Le dossier d'agrément complet ainsi qu'un avis sont adressés par le correspondant emploi à l'AREFA qui, après une première instruction technique, les présente au COMITE REGIONAL D'AGREMENT DES GE D'AQUITAINE.

Article 3.5 : Suivi des G.E

Le travail d'appui et de soutien apporté par le correspondant emploi lors des trois premières années d'existence est primordial car il conditionne la pérennité du GE donc des emplois créés. C'est un travail global de conseil (en management, en résolution des conflits, en stratégie de développement, ...), et d'aide à l'animation.

ARTICLE 4 : Composition du Comité Régional d'Agrément .

- Le Comité Régional d'Agrément est constitué :
- du Président du Conseil Régional d'Aquitaine, ou de son représentant,
 - du Directeur de la DRAF, ou de son représentant,
 - du Directeur de la DRTEFP, ou de son représentant,
 - du Directeur du SRITEPSA, ou de son représentant,
 - des membres du bureau de la Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi,
 - du Président de la FR CUMA Aquitaine, ou de son représentant,
 - du Président de l'AREFA (ou de son représentant), et de son animateur.

La Présidence du Comité Régional d'Agrément est assumée par le Président de la Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi (Présidence alternative : représentant des syndicats d'employeurs / représentant des syndicats de salariés).

ARTICLE 5 : Rôle du Comité Régional d'Agrément.

- Examiner les dossiers des GE candidats,
- Evaluer leur conformité au regard, notamment, de l'article 1 de la présente charte,
- Donner un avis sur la pertinence de la convention collective appliquée,
- Statuer sur l'attribution du label et des aides.

ARTICLE 6 : L'aide aux GE pour frais d'établissement.

Il est prévu une aide aux frais de création et d'établissement matériel de la structure (inscription, fonctionnement la première année, informatique, mobilier, ...).

Cette aide financière est exclusivement destinée aux GE en phase de création qui :

- respectent les critères spécifiquement liés à la qualité de l'emploi ou des emplois créés,
- obtiennent le label (un GE non-agréé ne peut en aucun cas percevoir les aides).

Cette aide peut prendre en compte jusqu'à 80 % des frais d'établissement précités ; 20 % restent donc obligatoirement à la charge du GE. Le montant maximal des frais éligibles par GE, ainsi que le plafond des aides publiques susceptibles d'être versées par GE sont prévus par le dispositif financier partenarial mis en place.

ARTICLE 7 : Les aides à la structure départementale d'appui.

La mise en place de groupements d'employeurs pérennes demande de véritables compétences techniques ainsi qu'une grande disponibilité de la part des structures départementales qui réalisent, in situ, la promotion de cette formule.

C'est pourquoi des aides financières leurs sont destinées. Ces aides sont de deux ordres :

Article 7.1 : Les aides à la création

Pour chaque GE nouvellement créé la structure départementale se voit attribuer une aide prévue par le dispositif financier partenarial mis en place.

L'étude de faisabilité est l'origine de son travail qui est décrit de façon détaillée dans les articles 3.1, 3.2, 3.3 et 3.4 de la présente charte : « rôle et missions des correspondants emplois ».

Ce travail se termine lorsque l'AREFA accepte le dossier de candidature remis par le correspondant emploi.

Article 7.2 : Les aides au suivi

Les structures départementales qui réalisent le travail d'appui et de soutien décrit dans l'article 3.5 de la présente charte perçoivent une aide financière qui est prévue et modulée en fonction :

de la quantité de travail à fournir par le correspondant emploi,
(qui est fonction, par exemple, de la taille et / ou de la nature du GE)

de la qualité du travail à fournir par le correspondant emploi.
(relative à la complexité et à la pertinence de la réponse emploi apportée)

ARTICLE 8 : Les aides à l'embauche.

Le dispositif financier mis en place prévoit d'attribuer une aide pour l'embauche effective de chacun des 5 premiers salariés d'un GE.

On distingue 2 cas de figure.

1^{er} cas : le GE est en cours de création

La signature du contrat de travail est le point de départ de la procédure (embauche effective).

La procédure d'examen est totale, c'est à dire que le Comité Régional d'Agrément conditionne l'attribution de l'aide :

au respect des critères spécifiquement liés à la qualité de l'emploi ou des emplois créés,

et

à l'obtention du label par le GE (non labellisé il ne peut en aucun cas prétendre obtenir ces aides).

Ainsi, la labellisation et l'obtention des aides font parties d'une même démarche et sont indissociables.

2^{ème} cas : le GE est déjà créé

La signature d'un nouveau contrat de travail est le point de départ de la procédure (embauche effective). En aucun cas on ne peut aider un emploi déjà créé au 30.04.2000.

La procédure d'examen est partielle :

- le Comité Régional d'Agrément veille au respect des critères spécifiquement liés à la qualité de l'emploi dans ce GE sans limiter son analyse au seul emploi nouvellement créé (exemple : situation au regard de la formation).

Même si les caractéristiques générales du GE sont étudiées, la finalité de cette démarche reste l'attribution de l'aide à l'embauche. Dans ce cas, la procédure de labellisation n'est d'actualité qu'à la demande du GE (sans possibilité aucune de percevoir l'aide pour frais d'établissement).

ARTICLE 9 : Les décisions d'attribution.

Le Comité Régional d'Agrément est souverain dans ces choix en ce qui concerne l'attribution du label.

Il peut légitimement prendre acte et décision pour tout problème ou cas particulier.

Il ne peut être tenu pour responsable si une quelconque modification du programme des aides accordées survient car il est financièrement tributaire des différents plans de développement mis en place.

ARTICLE 10 : Echancier de travail.

Article 10.1 : Mise en route effective

Le dépôt des dossiers de candidature peut se faire auprès de l'AREFA dès mai 2000. Cependant, l'instruction des dossiers et la prise de décision ne pourront être réalisées qu'après acceptation du programme d'action en faveur des GE relevant du Contrat de Plan Etat Région d'une part, et d'autre part, des programmes d'aide initiés par l'Union Européenne.

Le Comité Régional d'Agrément se réunira au minimum 3 fois par an (à échéance régulière : tous les 4 mois), pour procéder aux arbitrages sur les dossiers déposés.

Article 10.2 : Programme

L'action de labellisation est financièrement conditionnée aux programmes cités en référence dans l'article 10.1.

C'est pourquoi, la mise en œuvre et l'attribution des aides prendront, dans l'état actuel des choses, les mêmes repères dans le temps :

début des éligibilités des dépenses : 30.04.2000,

fin des éligibilités : 31.12.2006.

Une évaluation du présent dispositif est prévue à mi-parcours (très certainement en 2003). Elle peut être l'occasion de modifier certains articles de la présente charte.
