

Rendez-vous de la Diversification Gembloux, 31 janvier 2018

Ferm'Emploi... ensemble pour engager !

Sur les rails depuis mars 2015, Ferm'Emploi GIE est un **Groupement d'Employeurs** créé par trois exploitations agricoles de la région Huy-Waremme : la Ferme des Cotaies de Yves et Anne Cadiat, la Ferme de la Neuville de Raphaël (*président de Ferm'Emploi*) et Martine De Nijs ainsi que la Ferme Schalembourg Filles. Les trois fermes se caractérisent par une activité de vente directe conjointe à la tenue d'un élevage et de grandes cultures. Deux d'entre elles sont des exploitations laitières, l'une fabriquant du beurre à Warnant-Dreye, l'autre des yaourts et de la maquée à Tihange. Travaillant déjà ensemble depuis des années dans le cadre de la commercialisation des produits, les agriculteurs se connaissent bien et se font confiance. Le Groupement est accompagné dans sa création par la FWA et SECUREX.

L'objet unique de ce groupement est la **mise à disposition de salariés**. Ferm'Emploi a engagé deux salariés : une vendeuse qui se partage entre deux exploitations, où elle gère, d'un côté le point de vente, de l'autre, une tournée de livraisons, et un ouvrier agricole qui traite et effectue des travaux des champs sur deux fermes.

Le Groupement d'Employeurs semble une solution adéquate en agriculture à plusieurs points de vue.

Pour les utilisateurs / employeurs :

- *Accès facilité à de la main-d'oeuvre qualifiée et partage des coûts salariaux.*
- *Formation de son propre personnel sur sa ferme et fidélisation à long terme (c'est la principale différence avec les Services de Remplacement Agricole ou agences d'intérim).*
- *Diminution des contraintes individuelles liées à la gestion des contrats, regroupée et assurée par un des membres. Une facture mensuelle est envoyée aux utilisateurs. Le coût horaire est fixé en Conseil d'administration et couvre l'ensemble des frais occasionnés par les salariés : rémunération, congés, assurance, médecine du travail,... Pas de surprise donc, les heures prestées sont les heures payées.*
- *Prise en compte totale des coûts dans le cas d'une fiscalité au réel (des démarches sont en cours pour augmenter la partie prise en compte dans la fiscalité au forfait).*
- *Accès aux aides à l'emploi « premiers engagements ».*
- *Lutte contre l'isolement des agriculteurs par le partage des tâches avec un salarié sur la ferme, mais aussi grâce aux synergies créées avec les exploitations membres souvent voisines. De nouveaux projets voient le jour, des collaborations se créent.*
- *Spirale vertueuse ☺: les membres se sentent fiers de participer à la création d'emplois, de mener un projet hors du commun. Les retombées sur la ferme sont instantanées : amélioration de l'image, investissements de mise aux normes ou d'embellissement, modification des pratiques grâce à l'apport d'un regard et de compétences extérieures, augmentation du plaisir de travailler, amélioration du chiffre d'affaires (le temps dégagé permet à l'agriculteur de faire autre chose) et/ou du temps « social » (mobilisation au sein du syndicat, par exemple).*

Pour les salariés :

- *Contrats de travail à durée indéterminée et sécurité d'emploi plus grande que sur une ferme isolée.*
- *Stabilisation du statut d'aidant. Ferm'Emploi, à l'exemple des GE français, a engagé le fils d'un des membres du GE comme salarié du groupement. Une manière de lui mettre le pied à l'étrier, de le former sur plusieurs exploitations et surtout de le faire sortir de son statut (précaire) d'aidant en lui offrant un vrai contrat.*
- *Acquisition de compétences multiples, développement de la polyvalence.*
- *Cadre de travail attractif, dans des exploitations familiales avec des prises de responsabilités.*

Les principales difficultés résident dans la méconnaissance du dispositif par l'administration. Cela demande d'expliquer régulièrement tant la forme que l'objet et le fonctionnement. Il faut à tout prix sortir de l'amalgame « groupement d'employeurs = agence d'interim », et s'engager vers la promotion d'un système de mutualisation de moyens humains entre un cercle défini d'utilisateurs.

Par ailleurs, le dispositif demande de la souplesse, un état d'esprit ouvert au dialogue et à la transparence. Il requiert de gros efforts de coordination, de planification. Cela veut dire qu'entre les membres doit se construire et régner la confiance. Le GE demande un engagement de ses membres à être solidaires autour de l'emploi sur le long terme.

Sur un plan technique, comment mettre en place un groupement d'employeurs ?

1. Identifier les besoins de chaque ferme candidate et trouver les points d'accroche, les complémentarités, en veillant à ce que tout soit évoqué : les contraintes en terme de planning, les pics saisonniers ou d'activités,... et analyser la faisabilité financière au sein de chaque ferme.
2. Choisir la forme juridique adéquate : GIE ou ASBL. Le GIE est une forme très souple de société : pas de frais de notaire, pas de capital à apporter, pas de fiscalité propre (les bénéficiaires sont répartis sur les membres en fin d'exercice), solidarité limitée entre les membres.
3. Entamer les démarches classiques de création d'une société : publication du contrat constitutif au Moniteur, numéro de compte, activation de la BCE et de la TVA, démarches ONSS, choix d'un secrétariat social,...
4. Demander un agrément, une autorisation de fonctionner au Ministère de l'Emploi et du Travail (qui déterminera également la commission paritaire du GE).
5. Rédiger le Règlement d'Ordre Intérieur de manière collégiale
6. Recruter et formaliser les contrats de travail par écrit. Ceux-ci doivent être à durée indéterminée, à temps plein ou et partiel (plus qu'un mi-temps). Une convention d'utilisation est signée entre le GE et chaque utilisateur, fixant les modalités d'utilisation du salarié. Il n'y a plus, comme précédemment, d'obligation d'engager un public cible peu formé déterminé par un arrêté royal.
7. Fixer le taux horaire à facturer pour chaque salarié, régler les questions d'assurances RC et accidents du travail.
8. Assurer la gestion mensuelle du GE : envoyer les états de prestations, payer les salaires, facturer aux membres,... mais aussi, réunir le conseil d'administration régulièrement pour prendre les décisions liées à la formation, au planning des salariés, à la recherche de nouveaux membres, aux aspects de GRH,...

Contacts :

Cécile SCHALENBOURG, gérante

Rue Ribatte, 14 – 4357 Hanefte – GSM : 0475/93.63.62 – E-mail : c.schalenbourg@me.com

Raphaël DE NIJS, président

Rue de la Neuville, 1 – 4500 Tihange – GSM : 0476/75.94.19 – E-mail : raphael.denijs@hotmail.com