



Mutualisation
Mutualisation

Fédération Musicale de Saône-et-Loire

Bienvenue à la réunion sur la Mutualisation

Chalon le 20 janvier 2018

La Mutualisation Et/ou La recherche d'une autre organisation de la gestion administrative des salariés

Remerciements

La CMF Saône et Loire remercie les intervenants pour leur contribution à la préparation de ce document et leur participation à cette séance d'information.

Monsieur **Pascal MOZON**, Directeur des Ressources Humaines du Grand Chalon,

Monsieur **Jean-Luc COZEMA**, Directeur de JLC'PAYE CONSEIL.

Uniformation et le CNEA ont été consultés et ont apporté leur soutien à cette initiative.



Les Objectifs
La fonction DRH
L'Etat des lieux
Les formes de mutualisation
La Conclusion

Les Objectifs

Il s'agit de dresser les contraintes actuelles de gestion des salariés dans nos structures et de vous présenter les différentes solutions pour mutualiser les ressources nécessaires à une gestion rigoureuse. En tant qu'employeur, nous avons vis-à-vis de nos salariés et de la législation du travail certaines obligations et contraintes :

- La législation du travail,
- Le respect de la convention collective.

Les Objectifs

A l'issue de cette séance d'information, il sera nécessaire de former une commission chargée de définir un plan d'actions en vue de faire une ou des propositions pour apporter une solution à ce problème récurrent :

Mutualiser quoi ? et comment ?

Rappel : Une structure employeuse est une structure qui déclare des salariés, avec des contrats de travail et des salaires bruts.

La fonction DRH

Le DRH est le chef du personnel. Recrutement, mutation, licenciement... son bureau est un passage quasi obligé pour tous les salariés. Il définit la politique de ressources humaines de la structure, la fait appliquer et valide toute décision prise en matière de personnel.

Conformément aux souhaits de la gouvernance de la structure, le DRH assure la gestion des ressources humaines.

(A défaut d'avoir un Directeur des Relations Humaines, c'est le Président qui assume cette fonction ou le Directeur.)

Cela suppose, cependant, que le DRH ait une expérience significative de la fonction, et que la structure ait des besoins de recrutement comme ceux d'une entreprise.

Concrètement, le DRH n'a pas le beau rôle : il est conduit à prendre des décisions difficiles sur le plan humain. Dans tous les cas, il est tenu de suivre les directives définies par la gouvernance de sa structure.

Extrait du site « L'EDUDIANT »

L'Etat des Lieux



L'Etat des Lieux

- Difficultés de gestion et de renouvellement des effectifs,

Nous constatons que les sociétés de musiques de pratique collective amateur rencontrent des difficultés dans la gestion de leur section d'enseignement quand elle existe et/ou de la difficulté de renouveler leur effectif.

L'Etat des Lieux

- Difficultés de gestion et de renouvellement des effectifs,
- Les chiffres de la formation de la CMF Saône et Loire,

Quelques chiffres sur la formation dans les structures adhérentes à la CMF Saône et Loire (chiffres 2017) :

Structures totales : **111** représentant **5820** membres
dont Enseignement seul : **17** comptant **1705** élèves
pratique et d'enseignement : **30** comptant **1169** élèves.
soit un total de **2874** élèves ou **49,38 %** des membres.

L'Etat des Lieux

- Difficultés de gestion et de renouvellement des effectifs,
- Les chiffres de la formation de la CMF Saône et Loire,
- Analyse des structures adhérentes qui utilisent les services de JLC'PAYE CONSEIL

Analyse des structures utilisant les services de paie externalisée par la Fédération (base décembre 2017) :

Nombre de structures : **9**

Nombres de contrats : **41**

Nombres de salariés : **39** Dont Directeur de musique : **3**

soit un total de **288h** hebdomadaires ou **12 Etp**

Moyenne horaire hebdomadaire contractuelle : **7h/semaine**

Cette liste n'est pas exhaustive puisque seules les structures utilisant les services de la fédération sont prises en compte (sont exclues les utilisations de la Fédération pour les sessions de l'Harmonie Ecole et le stage d'été).

L'Etat des Lieux

- Difficultés de gestion et de renouvellement des effectifs,
- Les chiffres de la formation de la CMF Saône et Loire,
- Analyse des structures adhérentes qui utilisent les services de JLC'PAYE CONSEIL
- Les contraintes budgétaires

La plupart des sociétés rencontrent des difficultés pour équilibrer les finances,

L'Etat des Lieux

- Difficultés de gestion et de renouvellement des effectifs,
- Les chiffres de la formation de la CMF Saône et Loire,
- Analyse des structures adhérentes qui utilisent les services de JLC'PAYE CONSEIL
- Les contraintes budgétaires
- Les contraintes de la convention

Aujourd'hui un minimum de **2h** par semaine de face à face soit **2,92** heures rémunérées,

L'Etat des Lieux

- Difficultés de gestion et de renouvellement des effectifs,
- Les chiffres de la formation de la CMF Saône et Loire,
- Analyse des structures adhérentes qui utilisent les services de JLC'PAYE CONSEIL
- Les contraintes budgétaires
- Les contraintes de la convention
- Les contraintes de la Médecine du travail

Chaque structure employeuse doit payer pour tous ses salariés. Cependant concernant la médecine du travail de Saône et Loire (MT71) il y a une possibilité de mutualiser pour un même salarié les frais de médecine du travail. *Voir le document en annexe.*

L'Etat des Lieux

- Difficultés de gestion et de renouvellement des effectifs,
- Les chiffres de la formation de la CMF Saône et Loire,
- Analyse des structures adhérentes qui utilisent les services de JLC'PAYE CONSEIL
- Les contraintes budgétaires
- Les contraintes de la convention
- Les contraintes de la Médecine du travail
- Les contraintes de la formation professionnelle

difficile à mettre en œuvre car quelle structure prend en charge dans la situation multi-employeurs ?

L'Etat des Lieux

- Difficultés de gestion et de renouvellement des effectifs,
- Les chiffres de la formation de la CMF Saône et Loire,
- Analyse des structures adhérentes qui utilisent les services de JLC'PAYE CONSEIL
- Les contraintes budgétaires
- Les contraintes de la convention
- Les contraintes de la Médecine du travail
- Les contraintes de la formation professionnelle
- Les contraintes administratives

Ex : La mise en place de la mutuelle santé obligatoire.

L'Etat des Lieux

- Difficultés de gestion et de renouvellement des effectifs,
- Les chiffres de la formation de la CMF Saône et Loire,
- Analyse des structures adhérentes qui utilisent les services de JLC'PAYE CONSEIL
- Les contraintes budgétaires
- Les contraintes de la convention
- Les contraintes de la Médecine du travail
- Les contraintes de la formation professionnelle
- Les contraintes administratives
- Les entretiens professionnels

L'Etat des Lieux

- Difficultés de gestion et de renouvellement des effectifs,
- Les chiffres de la formation de la CMF Saône et Loire,
- Analyse des structures adhérentes qui utilisent les services de JLC'PAYE CONSEIL
- Les contraintes budgétaires
- Les contraintes de la convention
- Les contraintes de la Médecine du travail
- Les contraintes de la formation professionnelle
- Les contraintes administratives
- Les entretiens professionnels
- Les maladies

Les possibilités de mutualisation

La mutualisation peut prendre deux formes :

1. Un seul Employeur par salarié :

Une seule structure gère le salarié et elle sous-traite des heures auprès des autres structures. C'est du portage. La structure employeuse gère le salarié et facture en fonction des accords les heures sous-traitées dans le respect de la convention : toute l'année.

Les possibilités de mutualisation

La mutualisation peut prendre deux formes :

2. Un seul Employeur pour l'ensemble des salariés :

Les salariés sont salariés d'un centre de ressource et sont affectés à chaque structure en fonction de leur demande. Cette possibilité est à étudier soit sur l'ensemble du département, soit par territoire. Les contrats des salariés doivent préciser la possibilité d'exercer dans plusieurs structures.

Deux organisations juridiques semblent possibles, :

- soit un G.I.P. (Groupement d'Intérêt Public),
- soit un Groupement d'Employeurs.

Les possibilités de mutualisation

Pour chacune des formes de mutualisation, il sera nécessaire d'étudier :

- l'organisation juridique de la solution,
- l'organisation pour les structures,
- l'organisation de gestion pour que les aides des collectivités territoriales soient au moins équivalentes à celles d'aujourd'hui,
- les avantages et inconvénients au regard des contraintes.

Conclusion

La mutualisation nécessite des compromis, donc des concessions.

Il y a un besoin de trouver une nouvelle organisation de la gestion de nos salariés tout en gardant l'enseignement musical dans les structures.

Conclusion

Compte tenu des difficultés actuelles rencontrées par nos structures pour équilibrer la gestion de la formation des jeunes musiciens et pérenniser l'existence de nos sociétés musicales qui participent à l'animation de nos territoires, il semble indispensable que les institutions qui nous administrent participent à cette réflexion.

Conclusion

Il reste à mettre en place la commission ad hoc pour établir des propositions et un plan d'actions. La fédération est partie prenante dans cette constitution de commission et met à disposition de cette commission ses éventuels services.

Il serait souhaitable d'avoir une aide extérieure pour piloter cette commission.



Merci de votre attention
Merci de votre attention