



# APPUI SANTÉ Occitanie emplois

## MÉMO FONCTIONNEMENT

### *Groupement Employeurs ?*

Un groupement d'employeurs permet de mettre à disposition une main-d'œuvre adaptée aux besoins des professionnels adhérents, fidélisée et directement opérationnelle.

Il est possible de mutualiser les besoins en temps fractionné, de permettre la création d'emplois pérennes mais aussi de contribuer à renforcer les liens entre les acteurs dans les territoires. Un groupement d'employeurs est à but non lucratif permettant d'optimiser les coûts.

### **Les atouts du GE**

- ✓ Une définition conjointe des besoins entre l'équipe porteuse d'un projet (en cours de création ou déjà en activité) et le groupement d'employeurs.
- ✓ Une aide directe pour recruter (Sourcing, diffusion d'offre, sélection de candidat...) ou embaucher un collaborateur présenté par l'équipe.
- ✓ Une simplification des démarches administratives :
  - Le salarié est embauché et rémunéré directement par le groupement qui assure la totalité du process ;
  - La gestion sociale et fiscale, le suivi du salarié, la facturation sont assurés par le groupement.

### *Appui Santé Occitanie Emplois (ASOE) ?*

ASOE est un groupement d'employeurs fruit de la fusion du groupement Inter-URPS d'Occitanie (GEIO) et du GE Appui Santé Occitanie Emplois (né d'un partenariat entre la FACS Occitanie, l'UDEPA 81, la FEHAP Occitanie et la FNEHAD Occitanie). Il est à la disposition des acteurs du secteur sanitaire, social et médico-social

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, la gouvernance du GE ASOE comprend ainsi trois collèges représentant : l'ensemble des Unions Régionales des Professionnels de Santé d'Occitanie, les fédérations participantes ainsi que les utilisateurs.

### INFOS CONTACT



07 48 14 64 92



gestion-ge@appui-sante-occitanie.fr



ASOE est l'employeur des salariés. Ils sont liés par un contrat de travail (CDD ou CDI)



ASOE conclut avec les structures utilisatrices un contrat de mise à disposition



Une facture couvrant les salaires et les frais de gestion est émise mensuellement à l'adhérent bénéficiant du service.

# Fonctionnement du GE ASOE



# Mise à disposition d'un salarié en 4 étapes

Exemples de critères :  
Durée et volume horaire du contrat,  
nombre de professionnels à coordonner,  
superficie du territoire, lieu de travail,  
déplacements, charge de travail ...

## Actions du GE ASOE :

Simulation de coût

Définition du poste,  
publication d'une annonce,  
sourcing, entretiens, sélection  
de candidats...

Entretiens possibles avec des  
candidats proposés  
directement par les structures  
adhérentes

1

Je définis mes besoins en fonction de  
mon projet et j'évalue ma capacité de  
financement  
Accompagnement & expertise du GE ASOE

Rencontre avec les candidats retenus  
par ASOE

2

Je valide la candidature  
retenue

Cadre la mise à disposition et les  
obligations de chaque partie

3

J'adhère au Groupement Employeurs  
& je signe une convention de mise à  
disposition d'un salarié

J'assure uniquement la gestion  
quotidienne du suivi d'activité du salarié  
(définition des missions, espace de  
travail, matériel)

Communication des éléments variables  
de paye (tableau suivi d'activité, notes de  
frais, arrêts de travail...)

4

Je règle une facture mensuelle  
de mise à disposition

## Actions du GE ASOE :

Rédaction d'un contrat de  
travail et gestion des modalités  
administratives d'embauche

Grille de salaire indexée sur la  
convention collective nationale  
des établissements privés  
d'hospitalisation, de soins, de  
cure et de garde à but non  
lucratif (Convention Fehap /  
CCN 51).

## Actions du GE ASOE :

Facturation pour la mise à  
disposition d'un salarié =  
cotisation au GE + coûts liés  
aux salaires + édition des  
payes + éventuels frais de  
déplacement

# Facturation

## Comment ça marche ?

Objet : mise à disposition

A la mise en place :

> Adhésion au groupement employeurs  
XX € par contrat

> Garantie financière (restituable)  
1 mois salaire brut chargé si mise à disposition temporaire  
2 mois salaire brut chargé si mise à disposition reconductible

Factures mensuelles pendant la durée de mise à disposition :

> Frais de gestion et cotisation groupement employeurs  
XX €/mois

> Édition et traitement du bulletin de salaire  
XX €/mois

> Médecine du travail  
XX €/cotisation annuelle

> Salaire collaborateur\*  
Salaire brut  
Charges patronales  
Frais professionnels (transport, avantages, télétravail...)

A la fin de la mise à disposition si temporaire :

> Solde de tout compte  
(prime de précarité, congés payés, ...)

Coût révisé et réévalué chaque année en fonction du nombre d'adhérents

Optimisé en fonction du nombre d'adhérents

Variable en fonction du profil du collaborateur et adossé à une convention collective

Garantie versée uniquement le premier mois

ASOE peut réaliser une simulation au réel. Si vous souhaitez un devis, contactez-nous :  
- par mail : [gestion-ge@appui-sante-occitanie.fr](mailto:gestion-ge@appui-sante-occitanie.fr)  
- par téléphone : 07 48 14 64 92

**\*En fonction du profil du salarié, application de la grille de la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif (Convention Fehap / CCN 51).**

Exemples de salaire - Estimation :

- Salaire net : 1 800 €/mois - versé au salarié avant prélèvement à la source.
- Salaire brut avec charges salariales : 2 301 €/mois
- Salaire brut avec charges patronales : 2 864 €/mois = facturé à l'adhérent
  
- Cout annuel : 34 365 €

# AIDES & CONSEILS PRATIQUES

## Recrutement et gestion du salarié



### Mes actions en pratique

**J'évalue ma capacité de financement :**  
Selon l'enveloppe de ressources dont je dispose et des dépenses prévues.

Exemples :

- L'indemnisation des professionnels de santé impliqués dans le projet
- Le matériel de travail du collaborateur
- Frais divers (déplacement...)

ASOE peut réaliser pour vous une estimation du coût de la mise à disposition.

**Je rencontre les candidats proposés et valide la collaboration :**

Avec d'autres membres du bureau, nous organisons des entretiens avec les candidats proposés.

**Une fois que le salarié est à disposition de notre structure :**

- J'assure uniquement la gestion quotidienne du suivi d'activité du salarié (définition et suivi des tâches, espace de travail, matériel) dans le respect du contrat de travail.
- Je communique mensuellement les éléments variables de paye.
- Je règle la facture mensuelle émise par ASOE pour la mise à disposition.

Les congés, absences, augmentations, formations etc... sont traitées directement entre le salarié et l'employeur qui est le GE ASOE. En pratique : le GE ASOE sollicite votre avis et valide avec vous les possibilités, en amont de sa décision.

### Ne pas oublier les règles du salariat

**Temps partiel :**

- Le salarié bénéficie normalement d'une durée minimale de travail hebdomadaire fixée à 24 heures par semaine,
- Il peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat. Il s'agit d'heures complémentaires qui sont majorées mais surtout limitées à 1/10e de la durée hebdomadaire du travail prévue dans le contrat.
- Le contrat doit indiquer les modalités de fixations des jours/horaires de travail et de répartition qui doivent être respectées – les horaires sont donc fixés.

**Informations sur le travail de nuit dans la CCN 51 :**

- Seuls les salariés qui assurent totalement ou partiellement leur service entre 21 heures et 6 heures et ce, pendant 5 heures au moins, sont susceptibles de percevoir une indemnité au titre du travail de nuit.

**Heures supplémentaires :**

- Celles-ci sont réalisées à la demande de l'employeur et ne constituent pas un droit acquis.

### Qui parle salaire & contrat de travail

C'est ASOE qui s'en occupe tout au long du processus de recrutement et également pendant la période de mise à disposition !

Lors de vos échanges, nous vous proposons de ne pas aborder la question du salaire directement avec le postulant/salarié, ni les conditions de travail.

Avant de vous présenter des candidats, le GE ASOE aura déjà défini avec vous au préalable l'enveloppe financière retenue ainsi que les disponibilités attendues et modalités de travail.

La finalisation du contrat est de la responsabilité de l'employeur et non de l'adhérent. La grille de salaire de la convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation sera appliquée (Convention Fehap / CCN 51).