

LES PROPOSITIONS DE L'USGERES

GRANDE CONFÉRENCE SOCIALE
POUR L'EMPLOI - LES 20 ET 21 JUIN 2013



SOMMAIRE

PROPOSITIONS DE L'USGERES

PROPOS INTRODUCTIFS	P.4
DÉMOCRATIE SOCIALE	P.5
EMPLOI	P.7
FORMATION PROFESSIONNELLE	P.9
CONDITIONS DE TRAVAIL, SANTÉ AU TRAVAIL	P.12
FILIÈRES D'AVENIR	P.14
RETRAITES	P.17

L'Usgeres se félicite d'être, comme l'an passé, associée à la Grande conférence sociale pour l'emploi. Il s'agit d'un évènement annuel majeur, lieu d'expression privilégié de la démocratie sociale. L'Usgeres souhaite que ce rendez-vous soit l'occasion d'un diagnostic réellement partagé de la situation économique et sociale du pays et d'un consensus sur le lancement de réformes structurelles.

En 2013, conformément à l'engagement de Michel Sapin, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, l'Usgeres est devenue membre du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE), ce qui lui permet de mettre régulièrement en avant les spécificités d'activité et d'emploi de l'économie sociale et solidaire et d'apporter une contribution active et singulière à la résolution des problématiques soulevées.

Cette année, l'Usgeres participe à deux tables rondes :

- ▶ Mobiliser pour l'emploi et la formation professionnelle.
- ▶ Développer les filières et anticiper les emplois de demain.

Comme l'an passé, l'Usgeres associe le Synéas (Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale) à la table ronde dédiée à l'emploi et à la formation professionnelle. La présence du Synéas permettra d'enrichir la délégation des employeurs de l'économie sociale et solidaire de l'un des acteurs majeurs de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale.

Cette conférence sociale est l'occasion pour l'Usgeres de revenir sur le déploiement des emplois d'avenir, d'exposer ses ambitions en matière d'emploi, de participer à la réflexion sur la mise en œuvre du compte personnel de formation, ou encore, de rappeler la contribution essentielle de l'économie sociale et solidaire aux gisements de croissance identifiés dans le cadre des filières d'avenir.

Au-delà, l'Union entend également prendre part au débat sur la mesure de la représentativité patronale, le financement du dialogue social, les problématiques touchant les conditions de travail et la prévention des risques professionnels ou encore notre système de retraites.

Enfin, l'Usgeres souhaite être associée, dans les semaines et les mois qui suivront la Grande conférence sociale, à la feuille de route établie conjointement par l'État, les partenaires sociaux et les collectivités associées. Les représentants des employeurs de l'économie sociale et solidaire doivent pouvoir intégrer les groupes de travail et commissions de suivi qui seront mis en place.

La première matinée de la Grande conférence sociale pour l'emploi est consacrée à la démocratie sociale. À cette occasion, l'Usgeres appelle de ses vœux une concertation approfondie sur les questions de la mesure de la représentativité patronale et du financement du dialogue social.

Dans cette optique, l'Union a formulé des propositions qu'elle a présentées aux principales organisations patronales. Celles-ci ne remettent pas en cause les grands équilibres existants mais permettraient, si elles étaient retenues, la défense des intérêts d'entreprises qui, aujourd'hui, ne sont pas représentées dans nombre d'espaces de concertation, de dialogue et de négociation.

CONSTATS PRÉALABLES ET PRINCIPES D'UNE RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

Pour l'Usgeres :

- ▶ Les **critères qualitatifs doivent primer** sur les critères quantitatifs.
- ▶ La mesure de l'audience par un **scrutin sur sigle n'est pas adaptée** aux organisations patronales notamment au niveau des branches.
- ▶ Trois organisations sont aujourd'hui reconnues comme représentatives au plan national et interprofessionnel : le Medef, la CGPME et l'UPA. Ce sont aujourd'hui les seules organisations à pouvoir apporter la preuve de leur présence significative dans les quatre secteurs de l'interprofession : industrie, commerce, construction, services. Elles siègent dans l'ensemble des instances du dialogue social national et interprofessionnel.
- ▶ **Trois secteurs multi-professionnels** sont aujourd'hui **hors champ** de la négociation mais représentent des pans importants et significatifs de l'activité économique non représentés par les trois organisations patronales représentatives au plan national et interprofessionnel. Ils s'agit de l'agriculture, des professions libérales et de l'économie sociale et solidaire respectivement représentées par les organisations les plus représentatives de ces

trois secteurs : la FNSEA, l'UNAPL et l'Usgeres. Ces trois organisations représentent 30 % des salariés français.

- ▶ **Par un principe de reconnaissance réciproque de la part des organisations patronales du champ interprofessionnel, ces trois organisations doivent pouvoir être représentées** dans un certain nombre d'instances de concertation au plan national et territorial et être associées à la préparation de la négociation interprofessionnelle dans la délégation patronale, sous réserve qu'elles apportent la preuve de la représentativité au plan multi-professionnel.

FAIRE ÉMERGER UN NIVEAU MULTI-PROFESSIONNEL

L'Usgeres souhaite que **soit identifié, entre les branches et l'interprofession**, un niveau multi-professionnel afin que les organisations qui sont aujourd'hui considérées en dehors du champ de la négociation collective nationale interprofessionnelle puissent accéder à une forme de représentation.

L'Usgeres propose **9 critères** à satisfaire pour être reconnu représentatif sur le plan multi-professionnel :

- ▶ Respect des valeurs républicaines.
- ▶ Indépendance par rapport aux structures étatiques et aux organisations politiques.
- ▶ Transparence financière : comptes certifiés publiés au Journal Officiel.
- ▶ Ancienneté minimale de 5 (ou 10) ans, cette ancienneté s'appréciant à compter de la date de dépôt légal des statuts.
- ▶ Adhésion d'un minimum d'organisations (au moins 10) relevant de branches ou secteurs différents.
- ▶ Représentation multi-professionnelle d'un secteur homogène comportant au moins 10 branches professionnelles.
- ▶ Influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience mesurée à travers la vivacité du dialogue social dans le secteur (nombre d'accords signés dans le champ multi-professionnel).

- Implantation dans plusieurs régions regroupant au moins 30 départements.
- Audience.

Dans ce cadre, l'Usgeres propose :

- De retenir le **critère de l'adhésion comme critère d'audience**.
- De fixer le seuil à **50 000 entreprises adhérentes** dans le secteur multi-professionnel visé.

ÉTABLIR DES MANDATS DE REPRÉSENTATION ASSOCIÉS À LA REPRÉSENTATIVITÉ AU NIVEAU MULTI-PROFESSIONNEL

L'Usgeres propose que la reconnaissance du caractère multi-professionnel entraîne :

- L'accès à une **vingtaine d'instances de concertation** nationales et territoriales.
- La participation à la **délégation patronale en amont des négociations interprofessionnelles** pour avis et propositions.
- La présence d'un **représentant du champ multi-professionnel** dans les négociations interprofessionnelles **en qualité d'observateur**.

PRÉVOIR LES MOYENS FINANCIERS DU DIALOGUE SOCIAL MULTI-PROFESSIONNEL

Pour accompagner les organisations patronales reconnues représentatives au niveau multi-professionnel et dans un souci d'équité entre organisations patronales, l'Usgeres propose :

- La **création d'un Fongefor spécifique** pour les organisations multi-professionnelles, complémentaire à celui existant pour les organisations patronales interprofessionnelles et assis sur la collecte des OPCA concernés hors champ.

RÉGLER LA QUESTION DES MANDATS PRUD'HOMAux

- Les employeurs de l'économie sociale et solidaire ont réalisé, aux dernières élections prud'homales, un score de 19 % des suffrages exprimés toutes sections confondues. Ils disposent de plus de 470 conseillers élus.
- Les mandats prud'homaux se terminent au plus tard en 2015.
- L'Usgeres demande que la question du scrutin prud'homal fasse l'objet d'une concertation rapide après la réforme de la représentativité patronale.

LE POSITIONNEMENT DE L'USGERES

En avril 2013, les **chiffres du chômage** ont atteint un **niveau historique**, à la suite du 23^e mois de hausse consécutif, avec 3,2 millions de personnes concernées, soit **10,4 %** des actifs. Un quart des jeunes sont touchés par le chômage. Le gouvernement a mis en œuvre, en 2012 et 2013, les dispositifs des **emplois d'avenir** et du **contrat de génération** – autant de mesures qui ont pour ambition de répondre à l'objectif d'inverser la courbe du chômage d'ici la fin 2013.

Alors que la France est entrée en récession, l'enjeu de relancer la création d'emploi se fait plus pressant. L'Usgeres s'est engagée aux côtés de l'État pour soutenir et promouvoir les dispositifs publics d'emploi auprès des employeurs de l'ESS. En 2013, l'Union a mis en œuvre une **dynamique partenariale forte** pour appuyer et accompagner le développement des **emplois d'avenir** dans les territoires.

Dans ce cadre, l'Usgeres a signé plusieurs conventions :

- ▶ un **protocole de partenariat** avec le **Ministre délégué chargé de l'Économie sociale et solidaire et de la Consommation**, le 16 octobre 2012.
- ▶ une **convention d'engagements** avec le **Premier Ministre**, le 30 octobre 2012, afin de mobiliser les employeurs de l'économie sociale et solidaire dans le cadre de la mise en œuvre des emplois d'avenir.
- ▶ une **convention-cadre**, le 14 janvier 2013, **déclinant le volet formation professionnelle** de la convention d'engagements du 30 octobre 2012.
- ▶ un **protocole de coopération avec l'Union Nationale des Missions Locales (UNML)** le 29 janvier 2013, pour développer l'attractivité du secteur auprès des jeunes et promouvoir les dispositifs d'accompagnement dans l'emploi des jeunes auprès des employeurs de l'ESS.

Le 29 janvier 2013, l'Usgeres a officiellement lancé le **Portail de l'Emploi dans l'Économie sociale et solidaire**, qui relaie aujourd'hui 8 500 offres d'emploi dans le secteur.

En mai 2013, les **réseaux employeurs de l'économie sociale et solidaire** s'étaient **engagés** sur la création de **20 000 emplois d'avenir**, au travers de conventionnements. Jusqu'à présent, ce sont 9 000 emplois d'avenir qui ont été prescrits dans l'économie sociale et solidaire.

Par ailleurs, l'Usgeres et les Confédérations syndicales de salariés viennent d'aboutir à une **négociation sur l'insertion professionnelle et l'emploi des jeunes dans l'ESS**. Dans ce cadre, l'Usgeres propose deux mesures fortes :

- ▶ Les branches professionnelles de l'ESS devront ouvrir, dans les 6 mois, une négociation sur le contrat de génération ;
- ▶ Le recours au CDI doit être la règle, dès lors que la situation de l'entreprise le permet.

Enfin, une **loi relative à la sécurisation de l'emploi** a par ailleurs été votée. L'Usgeres a salué la méthode qui a présidé à la négociation de l'ANI du 11 janvier 2013. Elle s'est notamment félicité des mesures relatives à la mise en place d'accords de maintien dans l'emploi, la simplification et l'harmonisation des dispositifs d'activité partielle et la rationalisation des procédures de contentieux judiciaire. L'Union a néanmoins attiré la **vigilance sur les dispositions relatives au temps partiel**, et à la taxation de certains contrats courts.

LES PROPOSITIONS DE L'USGERES

OPTIMISER LE DÉPLOIEMENT DES EMPLOIS D'AVENIR

À l'issue des premiers mois de mise en œuvre des emplois d'avenir, l'Usgeres propose les mesures suivantes afin d'optimiser le déploiement :

- ▶ **Garantir un quota majoritaire d'emplois d'avenir aux jeunes pas ou peu qualifiés, tout en permettant l'ouverture progressive des niveaux de qualification** des jeunes au-delà des niveaux VI et V, dans le secteur non marchand, quels que soient les bassins d'emplois. Il s'agit de donner l'opportunité à davantage de jeunes d'accéder à un emploi durable, en adéquation avec les besoins des employeurs.
- ▶ **Optimiser les coopérations entre pouvoirs publics, prescripteurs et employeurs.** Nos employeurs ont pu constater une certaine méconnaissance de l'économie sociale et solidaire, de son potentiel comme de ses particularités d'emploi par les échelons nationaux et régionaux des institutions prescriptrices.

RELANCER LA CRÉATION D'EMPLOI DANS LES TPE

Pour relancer la création d'emploi dans les TPE, l'Usgeres demande :

- ▶ la mise en place d'un **dispositif « zéro charge » pour la création d'un emploi** pérenne supplémentaire dans les entreprises de moins de 20 salariés. Dispositif temporaire visant à stimuler la croissance, l'aide serait ouverte pour toute création d'un emploi en CDI et versée sur une période d'un an.

SOUTENIR LA MUTUALISATION DE L'EMPLOI

L'Union appelle les pouvoirs publics à **favoriser le développement des groupements d'employeurs (GE) en faisant évoluer le cadre juridique et fiscal** qui y est attaché. Cette formule de mutualisation de l'emploi concilie la nécessité de flexibilité pour les employeurs alliée au développement de la qualité des emplois au bénéfice des salariés. Il s'agit notamment de :

- ▶ Rétablir une forme d'équité entre groupements d'employeurs et entreprises de travail temporaire, concernant certaines règles fiscales et sociales ;
- ▶ Adapter les règles fiscales afin de favoriser la mixité de statut social entre les adhérents du groupement ;
- ▶ Développer l'accompagnement conseil en direction des porteurs de projet de GE.

ÉTENDRE LE BÉNÉFICE DU CICE AU SECTEUR ASSOCIATIF

L'Usgeres demande que les pouvoirs publics étudient l'**extension du bénéfice du CICE au secteur associatif** dans son ensemble qui est, dans sa grande majorité, exclu du bénéfice de ce dispositif (puisque destiné aux entreprises assujetties à l'impôt sur les sociétés).

PROMOUVOIR LE CONTRAT D'ENGAGEMENT ET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

L'Usgeres suggère de mettre en place, pour les demandeurs d'emploi, un **contrat d'engagement et de reconversion professionnelle**.

Il s'agit de :

- ▶ Permettre aux **demandeurs d'emploi de moyenne et longue durée** rencontrant des difficultés à trouver un emploi dans leur métier d'origine, et notamment les jeunes, d'accéder à une **formation qualifiante vers un métier porteur ou non pourvu identifié dans le cadre des filières d'avenir, via la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)**.
- ▶ Accompagner cette période de transition professionnelle par un **« revenu d'évolution » majoré** en lieu et place de l'allocation chômage, qui reconnaisse la recherche active d'emploi et les formations y afférentes comme un travail à temps complet. Cette mesure a pour vocation à encourager la reconversion professionnelle vers les métiers en tension.

Des arbitrages pourraient être rendus dans ce sens dans le cadre de la **prochaine négociation de la convention d'assurance chômage**.

LE POSITIONNEMENT DE L'USGERES

L'Usgeres est à l'origine et partie prenante majoritaire du collège employeurs de l'**OPCA Uniformation qui pèse aujourd'hui 315 millions d'euros de collecte** de cotisations à la formation professionnelle continue.

Réunis, **les OPCA** majoritairement présents sur le champ de l'économie sociale et solidaire, **Uniformation et Unifaf**, collectent **700 millions d'euros**.

Les entreprises de l'économie sociale et solidaire cotisent pour la formation professionnelle de leurs salariés au **seuil de 1,6% de la masse salariale** quelle que soit la taille de l'entreprise, certaines branches allant jusqu'à 2,5%.

Les branches professionnelles de l'économie sociale et solidaire sont parties prenantes d'une **quarantaine de CFA** dans les domaines du sanitaire et social, de l'animation et du sport.

En 2013, **Uniformation a obtenu un agrément au titre d'OCTA** et a réalisé, pour son premier exercice, une collecte de l'ordre de **15 millions d'euros**, majoritairement auprès de mutuelles, d'entreprises du sport, du tourisme social et familial, de l'animation ainsi que de coopératives.

LES PROPOSITIONS DE L'USGERES

OPÉRATIONNALISER LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

L'Usgeres s'inscrit pleinement dans l'idée d'une **plus grande appropriation de la formation professionnelle et de droits attachés à la personne, indépendamment de son statut et tout au long de la vie**. Elle accueille avec intérêt la mise en place du compte personnel de formation, qui traduit cette ambition.

Au titre de sa contribution à l'opérationnalisation du CPF, l'**Union propose** :

➤ **D'assigner au CPF les objectifs suivants**, dans un ordre de priorité décroissant :

Sous l'impulsion des partenaires sociaux, Uniformation s'est pleinement engagé dans la **formation des publics en emploi d'avenir**, en dégagant **20 millions d'euros**, sur les fonds du plan de formation et de la professionnalisation, ainsi que 8,9 millions d'euros pour le tutorat. L'OPCA candidate également à l'appel à projets de FPSP sur les emplois d'avenir.

L'Usgeres a signé en janvier 2011, avec la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC, un accord sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale prévoyant notamment **la transférabilité du DIF entre les branches professionnelles** de l'économie sociale en cas de démission et de rupture conventionnelle, soit au-delà de ce que prévoit le code du Travail.

L'Usgeres a signé, en avril 2011, avec la CFDT, un accord sur la formation des dirigeants bénévoles dans l'économie sociale qui prévoit que **3% des fonds du plan de formation des branches professionnelles soient destinés à la formation de ces acteurs**.

Un cycle de formation à la fonction employeurs dans l'économie sociale et solidaire est en cours de déploiement en régions.

- garantir l'accès des salariés, à leur initiative, à des actions de formation permettant le développement de leurs compétences et qualifications ;
- sécuriser les transitions professionnelles en favorisant l'employabilité, notamment dans le cadre d'une perte d'emploi ;
- favoriser les parcours de reconversion professionnelle et la promotion sociale ;
- permettre l'accès de jeunes actifs à une qualification (public des « décrocheurs » sans qualification et des jeunes actifs diplômés et sans emploi, désireux de se reconvertir).

- **D'intégrer, au titre des publics éligibles** (au-delà des salariés et demandeurs d'emploi) :
 - les dirigeants bénévoles, qu'ils soient actifs ou retraités : il s'agit pour eux de mobiliser le CPF au titre des droits acquis au cours de leur activité professionnelle ;
 - des publics tels que les stagiaires en entreprise, les étudiants exerçant en parallèle une activité salariée ou les volontaires du service civique, qui pourraient également bénéficier d'une ouverture des droits au titre du CPF (pour une utilisation ultérieure);
 - les travailleurs non-salariés, fonctionnaires,...
- Pour ce qui est de l'**architecture du CPF** :
 - de faire du DIF l'épicentre du dispositif : un socle d'heures mobilisables, déclencheur de co-financements ;
 - de prévoir, comme c'est le cas pour le DIF aujourd'hui, l'accord express de l'employeur pour toute action de formation des salariés sur le temps de travail ;
 - de réfléchir à un dé plafonnement du DIF, futur socle du CPF, au-delà des 120 heures ;
 - d'amender à la marge les autres dispositifs (tels que le CIF, la période de professionnalisation, etc.), pour rendre compatibles les complémentarités avec le CPF ;
 - de mettre en place des abondements à géométrie variable en fonction des priorités de chaque financeur attachées à certains publics cibles (fonds OPCA, Conseil régional, Pôle Emploi, FPSPP, FSE...);
 - de prévoir la possibilité d'établir des priorités par branches professionnelles ;
 - d'introduire une possibilité d'abondement personnel.
- Sur les principes de **financement** et de **gouvernance** du dispositif :
 - d'instaurer une gestion différenciée du CPF en fonction des publics : OPCA pour les salariés ;

Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi ; la puissance publique pour les jeunes primo-accédants ;

- de placer les OPCA au cœur du dispositif, pour la centralisation et la gestion des droits des salariés et d'instaurer les abondements avec les autres financeurs sur la base d'une contractualisation ;
- d'instaurer un fonctionnement sur le principe de la conférence régionale des financeurs, qui pourrait être portée par les CCREFP (futurs CCREOFP).

ENVISAGER LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE COMME UN OUTIL AU SERVICE DES MOBILITÉS

- L'Usgeres estime que le **compte personnel de formation** doit pouvoir être **mobilisé pour financer des prestations individuelles** susceptibles d'être proposées dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.
- L'Usgeres propose de faire du conseil en évolution professionnelle un **véritable « coaching »** pour les publics les plus en difficulté sur le marché du travail.
- L'Usgeres demande de mettre à profit les conférences locales de financeurs mises en place dans le cadre du CPF pour **identifier et articuler les ressources du conseil en évolution professionnelle, au-delà des seuls moyens du Service Public de l'Orientation** qui en constituent la base. **Branches et OPCA** auront toute légitimité à se positionner à ce titre.

RATIONNALISER LA COLLECTE ET LA GESTION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE

Pour répondre au souci de rationaliser la collecte et la gestion des fonds issus de la taxe d'apprentissage, l'Usgeres :

- **Préconise l'adossement du réseau des OCTA aux OPCA**, mesure de nature à renforcer la visibilité de la collecte et son processus de répartition,

à contribuer au continuum formation initiale – formation continue et à favoriser la cohérence des politiques de branche en matière d'alternance.

- ▶ **Réaffirme la légitimité des partenaires sociaux dans la gestion des fonds issus de la collecte de la taxe d'apprentissage.** Si l'introduction d'une part de pilotage régional des fonds dits libres de la taxe d'apprentissage était envisagée, il conviendrait de veiller à la mise en place d'un système de gouvernance équilibrée, associant l'ensemble des partenaires sociaux.

GARANTIR LA PLACE DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LE CADRE DE LA TERRITORIALISATION DES POLITIQUES DE FORMATION

L'Usgeres :

- ▶ Juge important de **ne pas préempter les prérogatives des partenaires sociaux**, à l'occasion du transfert de compétences aux régions opéré par le projet de loi sur la décentralisation. S'il est nécessaire de **clarifier le pilotage du système de la formation professionnelle en région**, et de faire des conseils régionaux les véritables pivots en matière d'orientation et de formation professionnelle, il s'agit de veiller à l'instauration d'une gouvernance équilibrée, associant les partenaires sociaux, en lien avec les services déconcentrés de l'État et le service public de l'emploi notamment.
- ▶ Demande que les **représentants du hors champ** puissent systématiquement **intégrer les CCREFP** et être associés aux travaux des COPIRE pour améliorer la prise en compte des spécificités et besoins de leurs entreprises.

ASSOCIER LES EMPLOYEURS DU HORS CHAMP À LA GOUVERNANCE DU SYSTÈME DE FORMATION PROFESSIONNELLE

L'Usgeres propose de :

- ▶ **Permettre aux représentants du hors champ de siéger dans les institutions nationales de la formation professionnelle et les outils à leur service, notamment :**
 - le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) ;
 - le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV, futur CNEOFP) ;
 - la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
 - le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) : Conseil d'administration et commissions.

SIMPLIFIER LA GESTION FINANCIÈRE ET L'AFFECTATION DES FONDS PAR LES COLLECTEURS

L'Usgeres propose :

- ▶ D'autoriser, pour les **entreprises qui ne relèvent pas d'une branche professionnelle spécifique, la possibilité d'adhérer à l'OPCA correspondant à leur famille ou à leurs valeurs.**
- ▶ **De rendre moins rigide le système de mutualisation mis en place au sein des sections financières instaurées pour les contributions au plan de formation.** Il s'agit de permettre le fléchage de tout ou partie de la sur-contribution conventionnelle, sur des projets de branche. Et ce, pour permettre aux politiques de branche en matière de formation professionnelle de trouver leur pleine expression.

LE POSITIONNEMENT DE L'USGERES

L'économie sociale et solidaire – sans être davantage touchée que d'autres secteurs d'activité – est plus particulièrement concernée par des risques professionnels ayant trait :

- ▶ aux atteintes physiques (TMS, lombalgies...) liées au port de charges, à la manutention, aux contraintes posturales et articulaires, et aux chutes ;
- ▶ au risque routier ;
- ▶ aux risques biologiques liés au contact d'humains ;
- ▶ aux risques dits psychosociaux.

Soucieuse d'**améliorer les conditions de travail et la prévention des risques professionnels** des salariés présents dans l'économie sociale et solidaire, l'Usgeres a entamé, dès 2007, des travaux en la matière. Au titre des actions menées, figurent :

- ▶ La signature, avec la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO, de l'**accord du 31 juillet 2010 sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail dans l'ESS**, étendu par arrêté du 5 mars 2013, qui prévoit :
 - une obligation pour les branches professionnelles d'engager des négociations sur la santé et la prévention au travail ;
 - une incitation à la mise en place d'instances de concertation paritaires sur la prévention et la santé au travail notamment dans les très petites entreprises.
- ▶ La conception et la diffusion d'un **outil de sensibilisation et d'accompagnement** à la réalisation du document unique de prévention des risques professionnels ;

- ▶ En déclinaison de cet accord, le déploiement de **sessions de formation à la prévention des risques professionnels dans l'ESS**, à destination des dirigeants, salariés et membres de CHSCT ;

- ▶ La signature d'une **convention de partenariat Usgeres-INRS**, le 21 février 2012, prévoyant la co-construction d'outils en matière de prévention des risques professionnels ainsi que la mise en place d'un réseau de référents « santé et sécurité au travail ».

La signature de l'accord du 31 juillet 2010 a entraîné une dynamique très favorable, avec la multiplication des accords de branche en ce sens et la mise en place par voie conventionnelle, dans les branches des ateliers et chantiers d'insertion ainsi que des centres sociaux et de l'accueil de jeunes enfants, d'instances en charge des questions de santé et sécurité au travail pour les structures non soumises à l'obligation légale de constituer un CHSCT.

L'Usgeres considère également que la prise de mesures permettant une **meilleure conciliation des temps de vie** est de nature à améliorer les conditions de travail des salariés et à prévenir les risques professionnels. Dans le cadre de l'**accord signé en 2011, avec la CFDT et la CFTC, sur l'égalité et la prévention des discriminations**, l'Usgeres a demandé aux branches professionnelles de l'ESS de porter une attention particulière à l'articulation des temps de vie. Il est primordial, pour l'Union, d'encourager les démarches en ce sens. Elle en fera un de ses axes d'action importants dans les années à venir.

LES PROPOSITIONS DE L'USGERES

SOUTENIR LES PME-TPE SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'Usgeres propose de :

- Renforcer le rôle des CARSAT dans l'accompagnement des employeurs, en privilégiant leur organisation par **pôles de compétences spécialisés en fonction de proximités des métiers et de proximités des risques**, dans le but de favoriser une approche spécifique des problématiques et des solutions adaptées aux situations rencontrées ;
- **Faciliter et renforcer l'accès prioritaire des PME et TPE** - souvent les plus dépourvues dès lors qu'il s'agit de traiter des questions de prévention des risques - **aux services de conseil du réseau des préventeurs publics** ;
- **Renforcer la formation de l'encadrement**, aussi bien dans les cursus de formation initiale que continue, au repérage des risques et à la mise en place de plans d'actions ;
- **Mettre en place un groupe de travail paritaire national**, accompagné d'experts, visant à **mettre à plat l'état des connaissances sur les risques psychosociaux, en faciliter la mesure et le suivi**. Et ce, avant d'étudier les modalités d'une évolution du cadre juridique en la matière ;
- Favoriser la meilleure prise en compte des problématiques spécifiques des structures de l'ESS, en organisant la **représentation des employeurs de l'ESS** au sein des organes de gouvernance des instances compétentes en matière de santé et sécurité au travail, notamment **l'ANACT, son réseau d'ARACT et le COCT**.

RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL SUR LA SANTÉ ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- **Pour renforcer le dialogue social sur la santé au travail**, dans les entreprises dans lesquelles le sujet est peu abordé, en raison de leur petite taille, l'Usgeres propose de considérer deux options alternatives :

- dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés, mettre en place, au moyen de la négociation de branche, les conditions d'**un traitement plus poussé des questions de prévention et santé au travail**.
 - ou créer les conditions favorables à la mise en place de **CHSCT interentreprises** sur des bassins d'emploi présentant des activités connexes.
- L'Usgeres plaide pour le **développement d'un dialogue social territorial de projet sur la prévention des risques professionnels et la santé au travail**, dans le cadre de commissions multipartites territoriales et en lien avec les politiques de branche.

AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE

L'Usgeres propose de :

- Développer **des dispositifs souples de régulation interne des usages des technologies de l'information et de la communication (TIC)** dans les entreprises (chartes de bonnes pratiques, engagements dans les règlements intérieurs, groupes de réflexion internes...).
- **N'avoir aucune tolérance sur les inégalités salariales femmes/hommes**. Dans cet objectif :
 - Évaluer de manière non-discriminante les compétences, qualifications et niveaux de responsabilité requis pour un emploi donné, en portant une attention particulière aux emplois à prédominance féminine ;
 - Renégocier les classifications professionnelles sur cette base.
- **Intégrer des objectifs extra-financiers** (liés à la RSE et à la qualité de vie au travail : développement durable, santé, prévention des risques, équilibre de vie professionnelle) **dans les objectifs des managers**.

ÉTAT DES LIEUX DANS L'ESS

L'emploi dans l'ESS :

- Au niveau national, l'emploi est caractérisé par une croissance régulière : jusqu'en 2010, la création d'emploi a été soutenue dans l'ESS, et même plus importante que dans le reste de l'économie.
- Des **secteurs porteurs et des métiers en tension** : sur les secteurs très représentés dans l'économie sociale et solidaire dont il est à prévoir qu'ils seront particulièrement impactés par les départs en retraite (608 000 programmés d'ici 2020), seront particulièrement concernés : l'action sociale, la santé humaine et l'enseignement.
- **38 % des cadres et dirigeants** ont 50 ans et plus, soit le tiers de l'encadrement à renouveler dans les 10 ans à venir, notamment dans les mutuelles et les coopératives.

Au niveau national deux types de secteurs peuvent s'avérer porteurs :

- Le secteur industriel, sous certaines conditions.
- Le secteur tertiaire, sous l'angle des services aux particuliers autant que du service aux entreprises.

LA CONTRIBUTION DE L'ESS AU TISSU INDUSTRIEL

Les Scop sont historiquement présentes sur les métiers de l'industrie mécanique, notamment dans les trois grands domaines coexistant au sein des industries mécaniques : la transformation, l'équipement et la précision. C'est sur le secteur de la transformation que nous retrouvons les plus importantes Scop des industries mécaniques soit la majorité des 7 Scop qui réalisent plus de 10 millions d'euros de chiffre d'affaires.

Le poids des Scop est susceptible de s'accroître dans les industries mécaniques par la transmission d'entreprises aux salariés suite au départ à la retraite des dirigeants. En effet, ce sont des métiers où les PME indépendantes constituent une part importante du tissu industriel et où de nombreux dirigeants ont plus de 58 ans (28 % des chefs d'entreprise).

➤ Zoom sur le modèle Scop

Les Scop et Scic sont en développement depuis le début des années 2000, passant :

- de 1 504 coopératives en 2001 à 2 165 en 2012, soit une croissance de 44 % du nombre d'entreprises ;
- de 33 500 emplois en 2001 à 43 900 en 2012, soit une augmentation de 31 % des effectifs.

Ce développement est notamment dû à la création de nouvelles Sociétés coopératives et participatives. 870 Scop et Scic ont été créées au cours des 4 dernières années, dont une majorité (67%) suite à la création ex nihilo de nouvelles coopératives. La transmission d'entreprise saine en Scop tient une place significative (13%) parmi les nouvelles Sociétés coopératives et participatives et est en croissance sur les dernières années.

LA CONTRIBUTION DE L'ESS À L'ÉCONOMIE DE SERVICE

En termes de secteurs d'activités, en France, la place désormais prépondérante des services n'est pas remise en cause (79% des entreprises et 63% des salariés) et surtout, elle tend à se développer toujours plus par rapport au secteur industriel.

Avec 95% d'emplois dans le tertiaire, l'ESS a un poids important dans le secteur des services aux particuliers comme aux entreprises, notamment dans les secteurs d'activité suivants : l'action sociale (63 % des emplois du secteur) ; le sport et les loisirs (56 % des emplois du secteur) ; les activités financières, bancaires et assurances (30 % des emplois du secteur) ; la culture (29 % des emplois du secteur) ; l'enseignement (19 % des emplois du secteur).

Les métiers en tension, pour lesquels le taux de postes à pourvoir sera particulièrement important et difficile à satisfaire d'ici 2020, seront notamment des métiers :

d'aides à domicile, employés de maison, aides-soignants, infirmiers, professions paramédicales, éducateurs spécialisés, l'accueil petite enfance, les cadres de la banque et de la mutuelle, les professionnels de l'animation socio-culturelle, et les formateurs notamment (Enquête CAS-DARES « les métiers en 2020 » et CREDOC 2013).

➤ Zoom sur le **secteur de la santé et des métiers du soin et des services à la personne**

Les métiers du care sont ou seront des métiers en tension : aides à domicile, auxiliaires de vie sociale, techniciens d'intervention sociale et familiale, infirmiers, aides-soignants, assistants de soins en gérontologie (Plan Alzheimer), ergothérapeutes, psychomotriciens.

La branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile notamment, mais aussi la branche de la mutualité ou encore la CGSCOP sont concernées par la problématique de l'évolution des métiers de santé et métiers du care en général. Ces

branches de l'ESS cherchent à apporter les meilleures réponses aux évolutions sociétales qui appellent un développement de la *silver economy* : en renforçant et en adaptant les formations, en renforçant la coopération entre les acteurs sur le terrain, en proposant des solutions organisationnelles innovantes.

➤ Dans l'ESS, ce sont les Scop qui se sont principalement positionnées sur les métiers du **numérique, de la transition énergétique et du transport**.

Les nouveaux métiers et compétences liés aux évolutions et au développement du numérique, de la transition énergétique et des modes de transport trouvent une place dans l'ESS via le modèle des Scop. Ce modèle apparaît pertinent en termes de réponse aux besoins socio-économiques territoriaux ainsi qu'en termes d'offre de service et d'innovation. Par ailleurs, la valeur du collaboratif contenue dans le numérique est cohérente avec la valeur du coopératif.

LES PROPOSITIONS DE L'USGERES

SOUTENIR L'INNOVATION CAR ELLE EST UN FACTEUR DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI

- Sanctuariser le budget de la recherche publique et celui du soutien à l'innovation.
- Amplifier le **soutien aux pôles de compétitivité les plus efficaces** en création d'entreprises, d'emplois et de nouveaux produits car ils ont un rôle central en matière d'innovation ouverte entre les grandes entreprises, les PME et les partenaires publics.
- **Développer les coopérations entre les entreprises et les laboratoires de recherche** publics.
- **Promouvoir la recherche et le développement** qui répondent aux enjeux de la transition écologique et **communiquer sur les préconisations de bonnes pratiques** qui en découlent auprès des entreprises, des salariés, des consommateurs.

- Au niveau des **équipements** : soutenir la recherche et sensibiliser les services des achats dans les entreprises.
- Au niveau des **pratiques quotidiennes** : communiquer sur les gestes ayant pour objectif l'économie d'énergie, de produit, de papier.
- **Élaborer un discours public sur l'innovation** dans sa dimension élargie afin de faire évoluer les mentalités.
 - Traduire ce discours par des actes et donner l'exemple en mettant en place des procédures d'**achat public** montrant l'exemple et valorisant l'innovation ;
 - Valoriser une image de **l'innovation française** ;
 - **Exporter les normes européennes** à l'international.

PORTER UNE ATTENTION PARTICULIÈRE À LA FORMATION CAR ELLE PERMET D'ANTICIPER SUR L'ORIENTATION DES JEUNES DANS LES FILIÈRES QUI RECRUTENT

- **Développer la présence des entreprises dans la gouvernance de l'enseignement technique** et professionnel au niveau des établissements (Conseils d'administration), des régions (établissement des cartes de formation) et au niveau national.
- Sensibiliser et orienter les **jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers et services d'avenir** notamment dans le secteur :
 - de l'éducation, de la santé, de l'action sociale, pour faire face aux départs massifs à la retraite,
 - du numérique, de l'informatique et des nouvelles technologies.
- **Développer le nombre de formations en alternance**,
 - en consacrant notamment une partie de l'enveloppe des investissements d'avenir dédiée à l'alternance au développement de pôles « économie sociale et solidaire » au sein des CFA existants.

VALORISER ET SOUTENIR L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE CAR ELLE EST UN VIVIER DE MÉTIERS DE DEMAIN

- **Sécuriser le financement des entreprises associatives d'intérêt général** (par l'État, les collectivités locales) pour mieux anticiper les emplois de demain. Par exemple, dans l'aide à domicile, le financement de l'APA (Aide aux personnes âgées) ;
- Promouvoir et **valoriser les métiers de l'économie sociale et solidaire qui répondent aux besoins nouveaux liés à l'allongement de la vie**.
- **Sensibiliser à la création, à la transmission et à la reprise d'entreprises sociales** (associations, coopératives, mutuelles) et consolider ainsi le rôle

essentiel des entrepreneurs de l'économie sociale et solidaire pour le développement économique des territoires.

- **Étendre aux structures de l'ESS les dispositifs qui favorisent l'investissement dans les PME** : crédit d'impôts, avances sur capital remboursables, renforcement des fonds propres via la Banque Publique d'Investissement.
 - Dans ce cadre, l'Usgeres soutien le rapport de bipartite sur le financement de l'économie sociale et solidaire.
- Afin de développer de **nouveaux modes de financement** :
 - Sensibiliser et mener des actions pédagogiques auprès du public et des entrepreneurs de l'ESS à la possibilité de **financements par le crowdfunding (financement participatif)**. Communiquer sur l'existence de la plateforme de crowdfunding dédiée à l'ESS qui sera lancée en septembre 2013 par la Banque Publique d'Investissement.
 - Mettre en place un groupe d'étude sur la **mesure de l'impact social des entreprises** afin de développer des modes de financement de l'action sociale tels que *l'impact investing* ou *l'impact social bond* qui financent des projets sur l'atteinte de leurs objectifs sociaux - et sur leur rentabilité économique.
- **Développer les pôles territoriaux de coopération économique**, constitués par le regroupement sur un même territoire d'entreprises de l'économie sociale et solidaire associées à des entreprises, des collectivités locales, des centres de recherche et des organismes de formation.
 - pour mettre en œuvre une stratégie commune et continue de mutualisation au service de projets économiques innovants socialement et porteurs d'un développement local durable.

ÉTAT DES LIEUX

Depuis plusieurs années, le système de retraite français est en crise : le **besoin de financement s'établit à 14 milliards d'euros** (soit 0,7 point de PIB) en 2011. Il est estimé à **21 milliards en 2020** (dûs, pour l'essentiel, au déficit des régimes de l'Assurance vieillesse, AGIRC-ARRCO et de la fonction publique de l'État). Selon les prévisions effectuées par le Conseil d'orientation des retraites (COR) et reprises par le rapport Moreau, le déséquilibre persiste au moins jusqu'en 2035, même avec une croissance moyenne du PIB de 1,6 % par an. Sur cette base, des mesures de court, moyen et long terme doivent être prises.

La **crise** des régimes de retraite trouve son origine dans **trois chocs majeurs** que sont :

- ▶ La prolongation de l'espérance de vie (un trimestre tous les deux ans) ;
- ▶ L'arrivée progressive à l'âge de la retraite des générations du baby-boom, plus nombreuses, mieux qualifiées et aux droits à pension plus élevés ;
- ▶ Le ralentissement de la croissance, qui impacte les ressources, assises sur l'emploi et le salaire moyen, bien avant d'impacter les droits individuels.

Caractérisé par une **multiplicité des régimes de base** (dont régimes spéciaux) et complémentaires obligatoires, le système de retraite français est **financé par répartition**, et **combine contributivité et solidarité**. Les dispositifs de capitalisation n'intervenant qu'à la marge.

Les réformes menées depuis la fin des années 80, avec notamment l'indexation des pensions sur les prix, l'allongement des annuités, la modification du mode de calcul des retraites, ou encore le relèvement de l'âge minimum légal, ont notamment contribué à la **convergence des différents régimes de retraite**.

L'Usgeres rappelle les **objectifs assignés à la conduite de réforme des retraites**, qui doivent guider les partenaires dans leurs propositions à formuler en vue de rétablir l'équilibre :

- ▶ La recherche de la pérennité des régimes de retraites par répartition ;

- ▶ Le maintien d'un niveau décent des retraites ;
- ▶ L'équité intergénérationnelle, sans report sur les générations futures ;
- ▶ La recherche de l'équité intra-générationnelle entre régimes, privé et fonction publique, et en leur sein ;
- ▶ L'harmonisation des avantages familiaux ;
- ▶ L'amélioration de la prise en compte des polypensionnés, de la situation des femmes, des carrières longues, de la compensation partielle de la pénibilité au travail ;
- ▶ La visibilité pour les actifs quant à leur retraite future ;

L'épargne retraite, individuelle ou collective, ne peut, dans le contexte français, que constituer un troisième étage.

L'Usgeres souligne l'**intérêt du rapport Moreau** qui, prenant appui sur l'important travail réalisé par le Conseil d'orientation des retraites (COR), constitue un **outil d'aide à la décision** pertinent pour rétablir l'équilibre financier et assurer l'équité du système de retraite français. Elle note néanmoins que les économies et recettes proposées, de l'ordre de 7 milliards d'euros, ne permettront pas, à elles seules, de couvrir le déficit annoncé de 21 milliards d'euros en 2020, même si on y ajoute les 4 milliards d'euros dégagés par les partenaires sociaux sur les régimes complémentaires, à l'occasion de l'accord de mars 2013.

L'Usgeres rejoint les **trois priorités** assignées par le rapport Moreau à la prochaine réforme des retraites :

- ▶ Rétablissement de l'équilibre financier d'ici 2020 ;
- ▶ Recherche de justice accrue intra et intergénérationnelle ;
- ▶ Ambition en faveur de l'emploi des seniors et traitement rénové des situations pénibles.

L'Usgeres estime qu'y compris en matière de réforme du système de retraite, la **jeunesse doit rester une priorité** tant il convient de ne pas faire peser les déficits sur les générations futures.

LES PROPOSITIONS DE L'USGERES

Pour l'Usgeres, il est nécessaire de :

- ▶ jouer sur plusieurs paramètres impliquant un **partage de l'effort** entre les salariés, les entreprises et les retraités à venir et actuels et de prévoir de **nouvelles mesures de justice sociale** notamment en traitant la question de la pénibilité.

Pour atteindre l'**équilibre financier à horizon 2020**, l'Usgeres préconise :

- ▶ Une **hausse limitée des cotisations**, équitablement répartie entre salariés et entreprises.
 - Cette mesure induisant un coût supplémentaire à la charge des entreprises devra rester compatible avec l'objectif de restauration de la compétitivité des entreprises françaises, porté par le CICE notamment.
 - Elle devra également prendre en compte la réalité du financement et des charges des entreprises notamment dans l'économie sociale et solidaire.
- ▶ Une **sous-indexation exceptionnelle en 2014-2015** des pensions, en épargnant les plus petites retraites.
- ▶ Des **mesures fiscales mettant à contribution les retraités** (hors petites retraites) - et notamment un alignement de la CSG sur celle des actifs – qui devront être consacrées aussi pour partie au financement de la dépendance.

Sur le **plus long terme, à horizon 2020-2060**, l'Usgeres souscrit aux principes suivants :

- ▶ Un **allongement progressif de la durée de cotisation** pour tous permettant de bénéficier du taux plein (pouvant aller jusqu'à 44 annuités).
- ▶ Une **indexation du niveau des pensions** prenant en compte les aléas de la croissance.
- ▶ Une **réforme des régimes spéciaux** visant la convergence entre public et privé et davantage de transparence, qui pourrait s'incarner dans la mise en place d'une caisse de retraite des fonctionnaires d'État, à l'instar de ce qui existe pour les personnels hospitaliers et territoriaux.

- ▶ L'introduction de **mesures de justice sociale en faveur notamment des carrières longues ou pénibles**, des carrières hachées, des débuts tardifs dans la vie active... Parmi celles-ci, l'Usgeres est particulièrement attachée à :

- La prise en compte des périodes passées par les jeunes en entreprise sous statut d'apprenti, de stagiaire,... ;
- La mise en place d'un **compte individuel pénibilité** permettant au salarié d'accumuler des droits proportionnels à l'exposition et portables tout au long de sa carrière : ils permettraient soit d'entreprendre une formation en vue d'une reconversion, soit d'accéder au temps partiel en fin de carrière avec compensation de la baisse de rémunération, soit de partir plus tôt à la retraite.

- ▶ La mise en place d'un nouveau plan d'action pour l'emploi des seniors dans une logique de complémentarité des politiques emploi-retraite.
- ▶ La création d'un **observatoire des fins de carrière**, afin de mieux comprendre l'écart d'1,5 an qui sépare en moyenne cessation d'activité et liquidation de la retraite et adopter des mesures correctives.
- ▶ La mise en place des conditions favorables à un pilotage rigoureux du système de retraite.

À plus long terme, l'Usgeres juge intéressant de poursuivre l'étude sur l'**éventualité d'une réforme systémique** du système de retraite français, intégrant l'ensemble des régimes existants.

Enfin, l'Usgeres est favorable à ce que la concertation qui s'engagera entre État et partenaires sociaux puisse également se baser sur les impacts macro-économiques des différentes mesures proposées. **L'Usgeres souhaite être partie prenante de cette consultation qui, le cas échéant, pourrait aboutir à un accord tripartite.**



USGERES

60-62 BOULEVARD DIDEROT - 75012 PARIS

TEL. 01 43 41 71 72 - FAX 01 43 41 72 22

USGERES@USGERES.FR - WWW.USGERES.FR