



Une union pour les employeurs de l'économie sociale

- GRANDE CONFÉRENCE SOCIALE - LES POSITIONNEMENTS ET PROPOSITIONS DE L'USGERES

Juillet 2012

LE POSITIONNEMENT DE L'USGERES

- » L'économie sociale et solidaire représente **10% de l'emploi français, 2,3 millions d'emplois stables**, soit un salarié sur sept. 66% d'emplois féminins avec de fortes variations selon les activités. 25% des actifs à la retraite d'ici 2020.
- » **400 000 emplois sont à créer d'ici 2015** dans le secteur de la dépendance des personnes âgées et handicapées.
- » Un nombre d'emplois dans l'économie sociale qui a progressé de **10% depuis 2000**.
- » Dans la crise économique, le secteur non marchand s'en est sorti mieux que d'autres et l'emploi privé continue de progresser dans ce secteur. Une étude menée par l'ACOSS en mars 2011 montre **qu'en 2009, le secteur associatif a continué à créer des emplois (+1,8%)** malgré la crise économique et la diminution du nombre de contrats aidés. En comparaison, l'ensemble du secteur privé à but lucratif enregistré une baisse de 2,3% des effectifs salariés.
- » **Cette tendance s'est inversée en 2010-2011 avec la perte de 22 000 emplois**. 2012 marquant une stabilisation hormis dans l'aide à domicile et le secteur culturel.
- » **608 000 emplois sont à pourvoir d'ici 2020** dans le secteur de l'économie sociale et solidaire en raison des départs en retraite. Les jeunes sont concernés en priorité.
- » Les employeurs associatifs que fédère **l'Usgeres sont directement concernés par les emplois d'avenir** que souhaite mettre en place le gouvernement. En effet, l'Usgeres représente 75% des employeurs fédérés de l'économie sociale et solidaire dont 85% dans le secteur associatif.
- » Les contrats aidés (CUI-CAE notamment), ont permis de créer ou maintenir des emplois dans le secteur associatif (environ 400 000 sur l'exercice 2011) mais avec des phénomènes de précarité accrus ces dernières années en raison du paramétrage de ces contrats (durée trop courte, accompagnement insuffisant, logique qualitative vs logique quantitative).
- » En 2011, 2 500 contrats de professionnalisation ont été signés dans le champ de l'Usgeres. Le recours au contrat de professionnalisation pour les personnes de moins de 26 ans représente 75% des contrats conclus. **70% de ces contrats se transforment en CDI dans le secteur de l'économie sociale.**
- » L'Usgeres mène de nombreuses actions visant à valoriser le potentiel d'emplois qu'offre l'économie sociale, auprès des jeunes, notamment, ainsi que des **actions concourant à l'attractivité du secteur**. Parmi ces actions :
 - L'Usgeres a été la première organisation patronale à signer un protocole d'accord avec Pôle Emploi, fin 2009 qui a donné lieu à la **rédaction d'un guide des métiers** de l'économie sociale et à la conception d'un **portail de l'emploi dans l'économie sociale** qui sera lancé à l'automne 2012.
 - L'Usgeres a signé un accord en mai 2011 avec la CFDT et la CFTC sur le thème de **l'égalité et la prévention des discriminations** dans l'économie sociale. Plusieurs dispositions contribuent à améliorer la situation des jeunes vers et dans l'emploi
 - L'Usgeres a signé en février 2012 une **Déclaration paritaire sur l'insertion et l'emploi des jeunes** avec la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC, prélude à l'ouverture d'une négociation sur l'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire à l'automne 2012.

- » En matière d'emploi, l'Usgeres préconise de cibler en priorité les demandeurs d'emplois de longue durée rencontrant des difficultés à trouver un emploi dans leur métier d'origine en les **orientant vers des emplois porteurs et non pourvus**. Le placement et la formation des demandeurs d'emploi par Pôle Emploi doivent être envisagés dans une logique prospective, en anticipation des besoins émergents sur certains secteurs d'activité à l'horizon de 5-10 ans, et non plus seulement en réaction à des besoins non pourvus.
- » L'Usgeres estime également que pour développer l'emploi, il faut **baissier le coût du travail par un transfert d'une partie des cotisations sociales vers d'autres revenus** que ceux du travail (cf proposition sur la protection sociale).
- » La création d'une **banque publique d'investissement dans laquelle seraient fléchés des moyens directement liés au soutien à l'investissement**, le développement des activités économiques et à l'innovation notamment dans l'économie sociale et solidaire va dans le bon sens pour développer un emploi de qualité.

Sur les emplois d'avenir

- » L'Usgeres accueille avec intérêt tout dispositif de **soutien à l'emploi des jeunes**, en favorisant notamment leur insertion dans des **secteurs d'activité dits d'avenir**. Pour l'Usgeres, les emplois d'avenir doivent avant tout pouvoir être mis en œuvre dans des **structures associatives** ou dont l'objet correspond à des critères d'**utilité sociale** objectifs. C'est dans le secteur associatif que les perspectives de croissance de l'emploi et les besoins en matière de renouvellement des effectifs seront particulièrement importants dans les prochaines années. On estime qu'avec plus de 608 000 salariés de 50 ans et plus, c'est plus d'un salarié sur quatre de l'ESS qui devrait prendre sa retraite d'ici 2020. Les métiers de l'environnement, de l'éducation, de la formation professionnelle, de la santé, de l'action sociale, culturelle et sportive, des loisirs et du tourisme, et de l'aide à domicile sont très présents dans le secteur associatif.
- » Pour l'Usgeres, la définition du contour des emplois d'avenir doit être une **occasion de rénover la politique des contrats aidés**, qui, aujourd'hui, n'apparaît pas adaptée au secteur associatif. L'Usgeres prône davantage de concertation en la matière. Elle suggère une programmation pluriannuelle et l'instauration d'une aide dégressive.
- » Pour assurer la réussite du dispositif, il paraît absolument nécessaire que le fléchage des publics bénéficiaires des futurs emplois d'avenir s'opère **en tenant compte des besoins et des contraintes des employeurs associatifs**. Et ce, pour répondre au double objectif d'une insertion durable des publics cibles dans l'emploi et d'une pérennisation de l'activité des structures associatives.
- » L'Usgeres plaide pour que les emplois d'avenir reprennent en grande partie le cadre établi pour les contrats « jeunes » qu'elle promeut. Ils devraient répondre aux critères suivants :
 - Destinés aux **jeunes âgés de moins 30 ans**, la cible des moins de 26 ans étant prioritaire.
 - Conclues sous la forme d'un **CDD (3 ans minimum) ou CDI**, à temps plein ou d'une durée minimale de 30 heures hebdomadaires.
 - Un fléchage sur des postes et activités pour lesquels des **besoins de recrutement** importants s'expriment - besoins **définis localement**.
 - Un **niveau de qualification** du bénéficiaire **adapté aux prérequis du poste** à occuper.
 - Ouvrant droit, pour l'employeur, à une **mesure de soutien financier importante** de la part de l'État, sous la forme d'une **aide dégressive**, lui permettant d'anticiper la montée en charge progressive des coûts liés à cette embauche, dans un objectif de pérennisation de l'activité et de l'emploi. La prise en charge par l'État devrait recouvrir :
 - ☞ une **quote-part de la rémunération** (calculée sur la base du SMIC) ;
 - ☞ l'**exonération des cotisations patronales** au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales pendant la durée de la convention et dans une certaine limite - à définir - ainsi que des taxes ;
 - ☞ une aide forfaitaire pour la mise en place du tutorat.
 - Une **simplification des démarches administratives** liées à l'embauche d'un titulaire d'un emploi d'avenir.
 - Un **accompagnement de l'employeur** sur les aspects ressources humaines (accompagnement au recrutement et au suivi du jeune embauché, par les Missions locales et Pôle Emploi, en particulier), et dans la définition du modèle économique de son activité.
 - Un **accompagnement renforcé du titulaire** du contrat : **tutorat obligatoire** et **actions de**

formation nécessaires à l'accomplissement de son projet professionnel. Une **attestation**, remise en fin de contrat, permettrait de retracer les compétences, savoir-être et savoir-faire acquis au cours du contrat. Ces acquis pourraient ainsi être valorisés sur le passeport orientation et formation du titulaire du contrat.

- Des **enveloppes OPCA**, obtenues sur **appels à projet du FPSPP¹**, permettant de financer spécifiquement les actions d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans le cadre de l'emploi d'avenir.
 - Un **pilotage national** coordonnant des **commissions territoriales multipartites chargées d'identifier les besoins localement** et de flécher les publics correspondants sur les emplois d'avenir.
 - Une **évaluation** permettant d'ajuster régulièrement le dispositif aux besoins.
- » Enfin, pour l'Usgeres, le développement de l'emploi dans le secteur associatif est conditionné à la **mise en place d'une politique ambitieuse de soutien à l'activité**, sur une **base pluriannuelle et concertée**.

Sur les contrats de génération

- » Ne pas opposer emploi des jeunes et emploi des seniors procède d'une démarche favorable à la cohésion nationale, ce que l'Usgeres salue. **L'économie sociale concentre une part de salariés de plus de 50 ans supérieure** à celle du privé hors économie sociale et solidaire. De ce fait, l'économie sociale est particulièrement concernée par les questions de maintien des seniors dans l'emploi et d'anticipation des départs à la retraite.
- » L'Usgeres souligne tout particulièrement l'**intérêt que présente un dispositif de prise en charge conçu sur plusieurs années**, qui est de nature à donner de la visibilité aux structures et à développer la responsabilité des employeurs dans une logique de pérennisation de l'emploi et de l'activité².
- » Pour mettre en place les **conditions de réussite les plus favorables**, l'Usgeres souhaite attirer l'attention sur plusieurs points :
- Le **caractère systématique d'un appariement jeune/senior ne sera pas forcément opérant dans les petites et très petites entreprises**.
 - Il conviendra de faire en sorte que la **mise en place du tutorat** se fasse selon des **modalités relativement souples**. Ainsi, il paraît souhaitable
- d'encourager un appel à volontariat pour ce qui est de la mission de tutorat. L'objectif étant qu'un senior qui ne souhaiterait pas devenir tuteur n'y soit pas contraint. Le tuteur du jeune embauché pourrait alors être un autre salarié, volontaire.
- Les **moyens à mettre en œuvre** pour favoriser et encourager l'**exercice du tutorat** devront être étudiés : devenir tuteur ne s'improvise pas ; aussi, une formation pourrait être envisagée. Il conviendra aussi de s'interroger sur le temps à dégager pour permettre l'exercice du tutorat et sur sa valorisation (en termes de parcours professionnel, de compensation financière, etc...). Cela ne sera pas sans impact sur l'organisation du travail et les charges incombant aux employeurs. Aussi, l'Usgeres propose que le contrat de génération intègre une **compensation financière** dédiée à la mise en place de conditions d'exercice du tutorat satisfaisantes.
 - Il conviendra d'apporter des solutions aux problématiques relatives aux **effets de palier** relatifs à l'âge, aux **conditions de succession de différents contrats** de génération ou encore aux effets de **leur rupture** (démission ou départ en retraite du senior) sur le maintien de l'exonération de charges sur l'emploi du salarié jeune. Pour l'Usgeres, il importe de **ne pas faire peser d'incertitude sur la durée des exonérations** ouvertes par l'embauche en contrat de génération. Pour s'assurer d'une dynamisation optimale du contrat de génération, l'Usgeres estime qu'il **importe de concentrer l'effort d'exonération de cotisations sociales sur l'emploi du salarié jeune, principalement**.
 - Il conviendra enfin de **limiter les effets d'aubaine**. Certaines structures embauchant des jeunes bénéficieront du dispositif et donc de l'exonération totale de cotisations chômage pour le maintien d'un senior de plus de 55 ans alors même que ce salarié n'aurait pas forcément eu vocation à quitter les effectifs.
- » Pour l'Usgeres, les **contrats de génération** sont potentiellement **plus adaptés aux PME, voire aux grandes entreprises, qu'aux très petites structures**.
- » **S'ils peuvent constituer un levier** pour favoriser à la fois l'emploi des jeunes et celui des seniors, les **contrats de génération ne doivent pas être**

¹ Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)

² Pour les acteurs associatifs, dont l'aide à domicile, le développement de l'emploi est conditionné à la mise en place de politiques de soutien pérenne à l'activité des structures.

le seul dispositif en la matière et doivent être complétés par une panoplie d'outils (notamment en matière tutorale) mais aussi d'allègements du coût du travail adaptés à différents cas de figure.

- » L'Usgeres souhaite que **le paramétrage de ces contrats fasse l'objet d'une large concertation**, notamment avec les représentants employeurs de l'économie sociale, et ce, pour assurer leur adéquation avec les besoins des employeurs.

Les accords de sauvegarde de l'activité et de l'emploi

- » L'Usgeres estime qu'il existe déjà des dispositions juridiques permettant de définir des modes d'organisation du travail dérogatoires à la loi au sein des entreprises. Ainsi, la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite « loi TEPA », a permis la défiscalisation des heures supplémentaires et donc une flexibilité accrue concernant le temps de travail pour les entreprises. La loi du 20 août 2008 portant notamment réforme du temps de travail permet quant à elle un aménagement du temps de travail propre aux besoins de chaque entreprise par des accords dérogatoires aux accords de branche. Ces accords prévoient, pour la plupart, une annualisation du temps de travail et par conséquent des marges de manœuvre pour organiser le temps de travail en fonction des fluctuations de l'activité économique.
- » En parallèle, il faut aussi rappeler que les employeurs peuvent recourir à la mise en **chômage partiel** de tout ou partie des effectifs pour faire face à des problèmes conjoncturels, tout en préservant l'emploi. Cette solution apporte une souplesse intéressante, même si elle n'est pas réellement adaptée à la nature des activités du secteur de l'économie sociale.
- » L'Usgeres considère que ces accords de sauvegarde de l'activité et de l'emploi peuvent constituer pour les employeurs **un outil supplémentaire** permettant une certaine souplesse pour ce qui est de la gestion de l'activité. Toutefois, l'Usgeres considère que ces **accords ne sont pas particulièrement adaptés aux secteurs d'activité qu'elle fédère, de par la nature des activités concernées, mais davantage aux PME, voire aux grandes entreprises du secteur industriel** notamment.
- » Dans les entreprises de l'économie sociale, qui sont pour la plupart des TPE, **la possibilité de pouvoir négocier** avec un délégué syndical, un délégué du personnel ou encore un salarié mandaté ne va pas de soi.
- » Les **accords de sauvegarde de l'activité et de l'emploi ne pourraient déroger aux salaires minima définis par les conventions de branche** ou accords professionnels et interprofessionnels. **Au sein de l'économie sociale, la politique salariale est déjà fortement conditionnée par les dispositions des accords de branche.** En conséquence, l'intérêt pour une entreprise de recourir à un tel dispositif serait de *facto limité*.
- » Enfin, l'Usgeres estime qu'il y a des incertitudes juridiques sur l'articulation entre accord de sauvegarde de l'activité et de l'emploi, d'une part, et contrats de travail des salariés, d'autre part, ainsi que sur les modes de rupture du contrat de travail. **Un manque de sécurisation juridique** serait de nature à entraîner l'accroissement des contentieux prud'homaux.
- » En conclusion, **l'Usgeres, sans se prononcer formellement contre les accords de sauvegarde de l'activité et de l'emploi, considère qu'ils ne sont pas adaptés à la réalité d'une majorité de structures qu'elle représente.**

2 « DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE »

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 309 millions d'euros de collecte** de cotisations à la formation professionnelle continue.
- » Les branches professionnelles de l'économie sociale sont parties prenantes d'une **trentaine de CFA** dans les domaines du sanitaire et social, de l'animation et du sport.
- » Les entreprises de l'économie sociale 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%.

- » 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 sera lancé en janvier 2013 dans plusieurs territoires.
- » À l'appui des dispositions prévues par l'accord Usgeres de janvier 2011 et des dispositions prévues par l'ANI de 2008 sur la modernisation du marché du travail, l'Usgeres considère qu'il faut permettre à chaque actif de bénéficier d'un **socle de droits transférables et utilisables au cours de sa vie professionnelle**.
- » Dans ce cadre, les actions menées par l'Usgeres en région, **en lien avec les conseils régionaux**, notamment, (CEP, ADEC, expérimentations autour de la mobilité professionnelle des salariés en deuxième partie de carrière pour prévenir l'usure professionnelle, expérimentations sur la mobilité géographique) sont de nature à alimenter les réflexions sur la question des parcours.

LES PROPOSITIONS DE L'USGERES

- » L'Usgeres considère qu'il est nécessaire de promouvoir **l'orientation et la préparation à l'insertion professionnelle** dans les cursus scolaires et/ou universitaires, en lien avec le service public de l'orientation tout au long de la vie. Aussi, elle propose notamment d'**instaurer « le parrainage scolaire et professionnel »** : proposer à chaque collégien(ne) et lycéen(ne) en fin de cycle d'être parrainé(e) par un(e) chef d'entreprise dans le cadre de son projet d'orientation.
- » Pour **développer l'alternance**, l'Usgeres propose notamment de **créer un guichet alternance à Pôle Emploi** afin de mieux répondre aux difficultés rencontrées tant par les jeunes que par les entreprises.
- » En matière de **formation professionnelle continue**, l'Usgeres propose également d'**instaurer un compte « formation tout au long de la vie » pour tout actif**. Pour ce faire, l'Usgeres propose d'abonder un crédit formation alimenté proportionnellement au nombre d'années travaillées et composé :
 - des heures DIF transférables d'une entreprise à l'autre en cas de rupture de contrat ou de démission quel que soit le secteur dans les deux ans suivant l'embauche et avec l'accord du nouvel employeur.
- d'un élargissement des modalités d'accès du CIF afin d'offrir aux actifs dépourvus d'une qualification suffisante (niveaux III à V) la possibilité de la compléter par un parcours diplômant au cours de leur vie professionnelle.
- » **L'Usgeres encourage à faire évoluer la loi dans le sens d'une transférabilité totale des droits au DIF** en cas de démission ou de rupture conventionnelle, à l'instar de ce que prévoit l'accord sur les parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale du 15 janvier 2011³. **Les droits acquis au titre du DIF et n'ayant pas été utilisés, peuvent être mobilisés par le salarié, en accord avec son nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche.** La prise en charge financière est assurée par l'OPCA du nouvel employeur.
- » En complément, les conditions d'ancienneté pour prétendre à un CIF pourraient être abaissées. Actuellement, pour accéder au CIF-CDI ou au CIF-CDD, la personne doit justifier de 24 mois consécutifs ou non en qualité de salarié. L'Usgeres propose d'abaisser cette durée pour permettre aux salariés un accès plus facile au CIF. (À noter toutefois que les conditions d'ancienneté au sein de l'entreprise resteraient inchangées).

³ En effet, la loi prévoit la portabilité du DIF en cas de licenciement ou de démission, mais il s'agit en réalité d'une « liquidation » des droits au DIF (articles L.6323-17 à 21 du code du Travail). Le salarié ne peut transférer ses droits en cas d'embauche dans une nouvelle entreprise. Ainsi, dans le cas d'un licenciement non consécutif à une faute lourde, le salarié doit demander à bénéficier de son DIF pendant son préavis. En cas de démission, pour pouvoir bénéficier des heures acquises au titre du DIF, le salarié doit engager l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation avant la fin du préavis. Dans le cas contraire, aucune indemnité compensatrice n'est due par l'employeur.

- » L'Usgeres juge souhaitable de favoriser le **financement d'actions plus longues**, dans le cadre du CIF, dans une logique de reconversion. L'Usgeres souhaite également encourager plus systématiquement l'**accès à la certification** par le biais du CIF.
- » Sur l'**accès à la formation des demandeurs d'emploi**, l'Usgeres propose de **créer un contrat d'engagement de reconversion professionnelle (CERP) vers des emplois porteurs et non pourvus**. 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**, via la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE).
 - Accompagner cette période de transition professionnelle par un « **revenu d'évolution** » 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.
- » Il s'agit d'axer la **POE sur les métiers porteurs, c'est-à-dire ceux pour lesquels est identifié un accroissement d'activité majeur dans les 5 à 10 ans**. Il convient d'agir sur le placement et la formation des demandeurs d'emploi, dans une logique prospective, en anticipation des besoins émergents sur certains secteurs d'activité, et non plus seulement en réaction à des besoins non pourvus.
- » En lieu et place d'une « allocation », il s'agit d'accorder au demandeur d'emploi qui s'engage dans une formation visant sa reconversion sur un métier porteur, un revenu d'évolution. Pour récompenser cet effort de reconversion, le **montant du revenu d'évolution serait majoré** par rapport à celui qui correspond à l'allocation que perçoit un demandeur d'emploi ne s'inscrivant pas dans cette démarche.
- » Sur la **gestion financière et l'affectation des fonds par les collecteurs**, l'Usgeres propose de :

 - 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**.
- **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.
- » En **matière de 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 au sein :

 - du Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP)
 - du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV)
 - de la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP)
 - du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) : Conseil d'administration et commissions constitutives.
- » En matière de **territorialisation des politiques de formation**, l'Usgeres propose :

 - 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**, en lien avec les partenaires sociaux, les services déconcentrés de l'État et le service public de l'emploi, notamment.
 - que les **représentants du hors champ puissent intégrer systématiquement les CCREFP et être associés aux travaux des COPIRE**, pour améliorer la prise en compte des spécificités et besoins des entreprises de l'économie sociale en matière de formation professionnelle et d'emploi.
 - que s'engage un **dialogue social territorial de projet axé sur les mobilités professionnelles et géographiques**, au plus près des besoins d'emplois (articulé avec le dialogue social de branche).

LE POSITIONNEMENT DE L'USGERES

- » Les employeurs de l'économie sociale négocient chaque année, au sein des commissions paritaires de négociation, les politiques de rémunération dans les 14 branches professionnelles qu'ils fédèrent.
- » Les négociations annuelles obligatoires dans les entreprises s'appuient notamment sur ces éléments conventionnels.
- » **L'intéressement n'existe pour ainsi dire pas dans les entreprises de l'économie sociale à but non lucratif**, les profits étant réinvestis dans l'objet social de la structure.
- » Les Scop, sociétés coopératives et participatives se caractérisent par un **système de rémunération original associant tous les salariés, associés ou non, à une répartition équitable des résultats de l'entreprise**. En moyenne, un salarié de Scop, tous métiers et toutes tailles confondus, perçoit 2 500€ par an sous forme de participation et d'intéressement en plus de son salaire. Alors que moins de 10% des PME de 50 salariés versent de la participation, toutes les Scop bénéficiaires le font, quelle que soit leur taille.
- » Introduit par la loi du 19 février 2001 sur «**l'épargne salariale, l'agrément d'entreprise solidaire**», redéfini par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 permet de développer l'économie solidaire en facilitant l'obtention d'un agrément permettant de bénéficier de financements spécifiques.
- » Les entreprises créant un nouveau plan partenarial d'épargne salariale volontaire (PPESV) doivent offrir à leurs salariés la **possibilité d'investir dans des fonds communs de placement entreprises solidaires**. Ainsi, 10% de ces FCPE pourront être affectés, si les salariés le souhaitent, à des entreprises solidaires ou à des sociétés de capital risque ou de finance.

LES PROPOSITIONS DE L'USGERES

- » L'Usgeres juge qu'à l'arbitraire des « coups de pouce », **il apparaît préférable de réfléchir à un nouveau mode de revalorisation du SMIC, objectif par un certain nombre de critères et reflétant davantage la réalité économique**. À ce titre, un dispositif d'indexation du SMIC sur le niveau de la croissance est une piste intéressante à explorer.
- » Toute revalorisation régulière du SMIC **conduirait cependant les branches professionnelles, pour préserver la politique salariale conventionnelle** (salaires minima en général plus élevés que le niveau du SMIC), **à répercuter cette revalorisation sur les salaires minima**. Il existerait alors un risque de **tassement de l'ensemble des grilles de rémunération, qui serait préjudiciable à l'attractivité du secteur** et à la capacité de financement par les entreprises.
- » Plus largement, les **marges de manœuvre** dont disposent les employeurs de l'économie sociale pour développer des politiques de rémunération ambitieuses sont **très faibles**, et ce, *a fortiori* dans la situation économique actuelle.
- » En effet, l'économie sociale est composée majoritairement de TPE (87 % des structures de l'ESS comptent moins de 20 salariés), et c'est **une part marginale d'entre elles qui sont en mesure d'organiser une négociation annuelle sur les salaires**. La plupart des structures s'en tiennent à appliquer la politique définie par la branche en matière de minima sociaux.
- » C'est notamment le cas dans le secteur associatif qui est impacté à la fois par **la concurrence du secteur marchand et les logiques d'appels à projets qui ne permettent pas d'inscrire le développement de l'activité dans une logique pluriannuelle**. Cette situation conduit à une pression accrue sur les dépenses de fonctionnement des structures, salaires compris⁴.

⁴ La branche de l'aide à domicile, sous agrément, est par exemple soumise à des impératifs difficilement conciliables : l'enveloppe attribuée par les pouvoirs publics ne permet pas de soutenir une politique de rémunération de nature à fidéliser les salariés et, dans le même temps, les pouvoirs publics encouragent à une professionnalisation accrue du secteur. La branche ne dispose par conséquent pas des leviers nécessaires pour se placer en décisionnaire en matière de politique salariale et de développement de l'emploi.

- » Pour les structures de l'économie sociale, notamment associatives, l'Usgeres demande que, préalablement à toute révision des systèmes de rémunération, soit posée la question de la **pérennité des structures, de l'activité et de l'emploi**. La mise en place d'une politique ambitieuse de soutien à l'activité, sur une base pluriannuelle et concertée, doit constituer une priorité.
- » Enfin, il est primordial, pour l'Usgeres, que toute évolution unilatérale des politiques de rémunération s'accompagne d'une **étude d'impact sur la structuration des grilles de rémunération des conventions collectives de branche**, associant partenaires sociaux et direction générale du travail.

4 « ASSURER L'AVENIR DES RETRAITES ET DE NOTRE PROTECTION SOCIALE »

LE POSITIONNEMENT DE L'USGERES

- » La Mutualité française a formulé des propositions sur l'évolution et le financement du système de santé à travers les parcours de soins coordonnés.
- » L'Union Mutualiste Retraite (COREM) a également formulé des propositions sur le financement pérenne du régime de retraite par répartition par l'intermédiaire d'un système par points.
- » Les acteurs de l'aide à domicile se sont positionnés sur la mise en œuvre d'un droit à l'autonomie pour les personnes âgées et handicapées (5^e risque).
- » L'Usgeres est partie prenante de la Mutuelle Chorum, organisme de protection sociale de l'économie sociale au sein du groupe Malakoff Médéric, dont le Président est membre du Bureau de l'Usgeres.

LES PROPOSITIONS DE L'USGERES

- » La **protection sociale** (maladie, famille, retraite, invalidité, vieillesse, chômage...) est un des **fondements de la cohésion nationale**. Elle permet d'assurer à tous un socle de protection contre les aléas de la vie mais aujourd'hui, son **financement est en péril** : le montant des déficits accumulés dans les comptes de la CADES s'élève à 136,6 Mds €.
 - L'**élargissement de l'assiette des cotisations sociales** sur la part des profits qui ne sont pas réinvestis après impôts contribuerait à la diversification et au renforcement du caractère solidaire du financement de la protection sociale.
 - La piste de l'affectation au financement de la protection sociale d'une partie des produits liés à la **fiscalité écologique**.
- » Comment continuer à faire vivre, financer et prospérer un modèle social né après la guerre, dont le financement est devenu d'autant plus problématique qu'il repose exclusivement sur les cotisations des entreprises et des salariés ?
- » Face à ces constats, l'Usgeres juge indispensable d'**examiner une diversification des modes de financement de la protection sociale** et notamment :
 - Un **accroissement des ressources issues de la CSG**, qui, parce qu'elle repose sur les revenus d'activité, du patrimoine et des produits de placement, paraît être plus juste que la seule assiette des revenus du travail. Une réforme de la CSG instaurant une progressivité des taux par tranches de revenus pourrait ainsi être envisagée.
- » Pour les employeurs de l'économie sociale, une réforme pérenne du **système de retraite** doit être assurée, dans le cadre d'un régime de base universel et unique, par des **cotisations assises sur la totalité des revenus du travail** (salaires, primes, intéressement, participation, stock-options, retraite chapeau) converties en points⁵, par l'**élargissement de l'assiette de l'impôt** aux revenus du capital ainsi

⁵ Le nombre de points acquis chaque année serait égal au montant des cotisations versées divisé par le prix d'achat du point de retraite.

qu'aux retraites elles-mêmes (de manière limitée) et par un **allongement de la durée de cotisation** pour tous, à moduler en fonction de la pénibilité du métier exercé.

- » Enfin, l'Usgeres estime que notre système de protection sociale ne peut plus faire l'impasse sur **une réforme de la dépendance et de sa prise en charge**. Les employeurs de l'économie sociale plaident pour la reconnaissance d'un droit universel

à l'autonomie des personnes, quels que soient l'âge ou le handicap. **Son financement doit être assuré par la création d'un cinquième risque de protection sociale**, assis sur une base de cotisation élargie à la totalité des revenus. Des opérateurs privés pourraient intervenir dans le financement des besoins restant à charge des personnes concernées, dans le cadre de partenariats publics-privés respectant le principe de solidarité.

5 « RÉUNIR LES CONDITIONS DU REDRESSEMENT PRODUCTIF »

LES PROPOSITIONS DE L'USGERES (EN LIEN AVEC LA CGSCOP)

- » Unies dans la mise en œuvre des valeurs exprimées dans leurs principes fondateurs, les entreprises de l'économie sociale opèrent, souvent depuis leur création, dans le champ des **activités économiques marchandes et productives**, à travers notamment le Mouvement Coopératif et la Confédération générale des SCOP, les sociétés coopératives et participatives.
- » Membre de l'Usgeres, la Confédération générale des Scop accompagne chaque année la **reprise par leurs salariés en coopérative de près de 50 entreprises** de tous secteurs d'activité de la construction, de l'industrie et du commerce et assure ainsi la pérennité de plusieurs centaines d'emplois.
- » **En particulier dans l'industrie**, les Scop démontrent qu'il est possible de **pérenniser les savoir-faire et les emplois**, y compris dans des activités de sous-traitance soumises à de grands donneurs d'ordre mondiaux
- » La reprise d'entreprise par les salariés sous forme coopérative présente plusieurs avantages sur toute autre forme d'entreprise : **avec des salariés associés majoritaires, le centre de décision reste ancré localement avec un objectif lié à l'emploi plutôt qu'à la rémunération d'actionnaires extérieurs**. Le mode de gestion coopérative privilégie également la constitution d'un patrimoine collectif qui reste la propriété de l'entreprise et assoit sa solidité financière. Qu'elle s'opère par une entreprise concurrente, un fonds d'investissement, par des salariés minoritaires ou même par voie familiale, la reprise d'entreprise en gestion classique se caractérise par le risque de volatilité du capital et donc des emplois. Sous réserve de viabilité économique du projet, la reprise en coopérative évite cette volatilité.
- » **La reprise d'entreprise par les salariés en Scop est une voie d'avenir pour bon nombre de PME**. Mais qui suppose aussi une forte capacité d'expertise sur la viabilité économique de chaque dossier, une réflexion approfondie sur le financement des opérations et une sensibilisation et actions de formation volontariste pour encourager les salariés et leurs IRP à engager une dynamique collective de reprise de leur activité.
- » La pérennisation des emplois d'un territoire suppose également d'encourager la reprise par les salariés en coopérative **dès la phase de transmission lorsqu'un dirigeant est confronté à son départ en retraite et à la recherche de repreneurs**, et sans attendre que les entreprises se retrouvent en situation de redressement judiciaire, voire en liquidation.
- » C'est une véritable **politique d'accompagnement des citoyens dans l'entreprise que sont les salariés** qu'il faut aujourd'hui mettre en œuvre. Les droits individuels des salariés en matière économique doivent être reconnus et renforcés, lorsqu'ils sont animés d'une véritable démarche entrepreneuriale, comme la reprise ou la création d'entreprise.
- » **L'assouplissement des règles d'accès à certains dispositifs existants**, comme l'Aide à la Reprise ou à la Création d'Entreprise (ARCE), l'accès au crédit par le prêt à taux zéro (PTZ), la garantie par OSEO des engagements des « salariés-risqueurs » (par analogie avec les « capitaux-risqueurs ») sont des mesures techniques dont les effets sur le redressement productif et le maintien des emplois seront immédiatement sensibles.

- Au-delà, les **droits collectifs des salariés peuvent aussi être réhabilités** pour qu'ils puissent jouer leur rôle dans le champ de la compétition économique et le développement productif.
- Les évolutions suivantes :
 - implication des salariés par une **information systématique en cas de projet de cession d'entreprise**,
 - mise en place d'un **droit de préférence dans les phases initiales du processus de cession d'entreprise**,

- création d'un **fonds de développement coopératif dédié à la reprise d'entreprises de taille intermédiaire (ETI)**, en lien possible avec les missions de la Banque Publique d'Investissement,

sont autant d'améliorations possibles qui donneront leur chance au redémarrage du tissu productif porté par nos TPE, PME et ETI, à l'heure où un nombre important d'entre elles dans le pays pourraient disparaître faute de repreneur et de projet de développement de territoire.

6 « ATTEINDRE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL »

LE POSITIONNEMENT DE L'USGERES

- Persuadée que l'ambition que porte l'économie sociale doit s'incarner au quotidien dans les pratiques de ses employeurs, l'Usgeres a adopté, dès 2007, **une déclaration pour promouvoir la qualité de l'emploi et développer la responsabilité sociale** des entreprises de l'économie sociale.
- Celle-ci aborde de manière volontariste quatre axes sur lesquels les employeurs de l'économie sociale souhaitent s'engager :
 - Le développement de l'emploi durable avec des mesures relatives à l'insertion sociale et professionnelle ainsi qu'à la promotion sociale et la formation professionnelle ;
 - La non-discrimination et la promotion de la diversité ;
 - La démocratie sociale ;
 - La responsabilité sociale des entreprises.
- Les actions développées par l'Usgeres participent à **l'amélioration des pratiques des employeurs de l'économie sociale** et à la mise en place d'un climat favorable au dialogue social.
- La volonté de progrès affichée dans la déclaration sur la qualité de l'emploi de l'Usgeres s'est traduite par des actions concrètes participant à l'amélioration de la qualité de vie au travail et concourant à l'égalité professionnelle :
 - La santé au travail ;
 - L'accompagnement des mobilités professionnelles ;
 - L'égalité et la prévention des discriminations ;
 - Le dialogue social en entreprise.
- L'Usgeres a d'ores et déjà mis en œuvre un certain nombre d'actions sur **l'égalité et la prévention des discriminations ainsi que sur la santé au travail** :
 - La signature d'un partenariat avec l'ACSE et la Direction de l'Accueil et de l'Intégration depuis 2008.
 - La signature par l'Usgeres d'un accord en mai 2011 avec la CFDT et la CFTC sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale.
 - La signature de plusieurs accords de branche sur l'égalité hommes femmes, notamment en Mutualité.
 - La création de guides permettant d'objectiver les procédures de recrutement et d'évolution professionnelle.
 - La réalisation d'actions de formation en direction d'un réseau de référents sur l'égalité hommes/femmes.
 - La signature par l'ensemble des adhérents de l'Usgeres de la Charte de la diversité en 2010 et la mise en place en 2012 de réunions de préparation au label Diversité pour une dizaine d'entreprises de l'économie sociale.
 - La conception, la diffusion et la promotion d'un outil de sensibilisation sur les risques professionnels dans l'économie sociale, en 2009 et 2010.
 - Le déploiement de sessions de formation à la prévention des risques professionnels dans

l'économie sociale, à destination des dirigeants, avec le concours de Cides-Chorum et l'appui expert de l'INRS.

LES PROPOSITIONS DE L'USGERES

SANTÉ AU TRAVAIL

- » L'Usgeres souhaite renforcer le dialogue social sur la **santé au travail**, notamment dans les entreprises dans lesquelles le sujet est peu abordé, en raison de leur petite taille et de l'absence de CHSCT.
- » Pour ce faire, elle suggère 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 juge souhaitable le renforcement des missions de conseil et de prévention des services de santé au travail et des caisses d'assurance retraite et santé au travail, **notamment en matière d'accompagnement des employeurs à la mise en place du document unique de prévention des risques professionnels**.
- » 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. Celles-ci permettraient la mise en place de projets adaptés aux réalités des emplois et des activités de bassins d'emploi identifiés.

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- » Pour **favoriser l'égalité professionnelle**, l'Usgeres propose d'agir :
 - à tous les niveaux de l'emploi de façon égalitaire en procédant à des **actions correctives, en objectivant le recrutement et les politiques de rémunération**. Pour cela, il s'agit notamment de :
 - Veiller à la non discrimination lors du recrutement.
 - Permettre aux femmes d'accéder aux postes à responsabilités.

- La signature d'un accord sur les risques psychosociaux dont le stress au travail en juillet 2010 avec la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT-FO.

- Se donner un objectif progressif de parité des CA, échelonné sur dix ans.
- N'avoir aucune tolérance sur les inégalités salariales entre hommes et femmes à travail égal et compétences égales.
- au **niveau de la formation** afin de :
 - veiller à la non-diffusion des stéréotypes liés aux formations et aux métiers dès les premiers pas dans la scolarité en portant une attention particulière aux images véhiculées par les manuels scolaires et les discours des formateurs.
 - inciter et soutenir les branches et les entreprises qui proposent des actions concrètes d'accès mixte à des métiers et de recrutement de femmes à des emplois traditionnellement masculins.
 - développer, en partenariat avec Pôle Emploi, les formations de retour à l'emploi et les dispositifs d'accompagnement spécifiques pour les femmes éloignées de l'emploi.
- » Dans le but d'**adapter les codes juridiques et culturels du travail à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle**, l'Usgeres propose de :
 - **Permettre aux pères d'endosser leurs droits et leurs devoirs** en ce qui concerne les responsabilités parentales et domestiques :
 - Inciter les pères à prendre un **congé paternité** de 4 semaines, fractionnables sur 12 ou 18 mois et dont une partie pourrait être prise à temps partiel.
 - Le congé paternité serait suivi, au retour dans l'entreprise, comme pour les mères, d'un **entretien personnalisé** ayant pour but d'aborder son orientation professionnelle et permettant, si le salarié le souhaite, d'aborder les questions liées à l'articulation des temps de vie familiale et vie professionnelle.
 - Revoir les modalités du **congé d'éducation parental** pour en faire l'instrument d'un partage des responsabilités plus équilibrées entre les deux parents.

- **Faire évoluer les pratiques managériales** afin de favoriser une meilleure articulation vie privée / vie professionnelle :

- ➡ Mettre en place si besoin de nouvelles formes d'organisation du travail, comme le télétravail.
- ➡ Veiller aux horaires de travail et notamment à celui des réunions.
- ➡ Rappeler que le temps partiel n'est pas seulement à disposition des mères, mais qu'il peut être aussi investi par les pères.

- **Engager des négociations** dans les branches et les entreprises, dans le but d'adapter les codes juridiques et culturels du travail à l'articulation entre vie privée et vie professionnelle

➡ L'Usgeres propose également de **généraliser la mise en place d'un entretien professionnel**, déconnecté de l'entretien annuel d'évaluation et d'en faire ainsi un outil au service de l'objectivation des parcours professionnels permettant notamment d'aborder la question des mobilités en dernière partie de carrière, le tutorat ou la conciliation des temps de vie.

DIALOGUE SOCIAL

➡ Pour **développer le dialogue social**, l'Usgeres propose de **repenser les espaces de dialogue social en fonction de la taille des entreprises**. Pour cela, elle propose :

- **Dans les entreprises de 50 à 250 salariés** : Rationaliser le rôle des différentes instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT) pour créer un seul espace de concertation paritaire sous la forme d'un « **Comité des salariés et des conditions de travail** », adapté à la réalité et aux contraintes administratives et financières des entreprises de taille moyenne.
- **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**.

Créée en 1994 et présidée par Alain Cordesse, l'**Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Économie Sociale** (Usgeres) regroupe 25 groupements et syndicats d'employeurs (associations, mutuelles, coopératives) et 13 branches professionnelles. Avec plus de 60 000 employeurs, soit 75% des employeurs fédérés employant plus de 800 000 salariés, l'Usgeres est aujourd'hui la seule organisation multi professionnelle de l'économie sociale.

Dans le cadre de cette conférence sociale, l'Usgeres associe le **Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et médico-sociale** (Syneas), l'un des acteurs majeurs de cette branche que l'Usgeres ne fédère pas. Présidé par Philippe Launay, le Syneas représente 2 500 associations, plus de 6 000 établissements et 200 000 salariés.



USGERES

(Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs
Représentatifs dans l'Économie Sociale)

60-62 boulevard Diderot
75012 Paris

Tel : 01 43 41 71 72

Fax : 01 43 41 72 22

usgeres@usgeres.fr - www.usgeres.fr