

CONGRÈS NATIONAL

7 DÉCEMBRE 2017

EMPLOI/
TRAVAIL

PROTECTION
SOCIALE

ÉCONOMIE
SOCIALE ET
SOLIDAIRE

DIALOGUE
SOCIAL

LES POSITIONS DE L'UDES

 UDES

PENSER LE MONDE
DIFFÉREMMENT,
ENTREPRENDRE
AUTREMENT.

**EMPLOI/
TRAVAIL**

**PROTECTION
SOCIALE**

**ÉCONOMIE
SOCIALE ET
SOLIDAIRE**

**DIALOGUE
SOCIAL**

POLITIQUE D'EMPLOI, TRANSITIONS PROFESSIONNELLES À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE

Emploi des jeunes et alternance.....	p.5
Réforme de la formation professionnelle.....	p.7
Contrat de travail unifié.....	p.9
Contrats aidés.....	p.10
Réforme du code du travail.....	p.11
Impacts du numérique sur le travail	p.12



LES NOUVELLES PROTECTIONS SOCIALES

Développement d'une protection sociale tout au long de la vie.....	p.14
Réforme de l'assurance chômage.....	p.15
Création d'un statut de l'actif.....	p.16



QUELLE POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ESS, QUELS NOUVEAUX MODÈLES ?

Développement de l'économie sociale et solidaire.....	p.18
Évolution des modèles socio-économiques des associations	p.20



QUELLE PLACE POUR LES EMPLOYEURS DE L'ESS DANS LE DIALOGUE SOCIAL NATIONAL ET EUROPÉEN ?

Instances dans lesquelles l'UDES demande à siéger	p.23
Regroupement des branches professionnelles.....	p.24
Socle européen des droits sociaux	p.25





POLITIQUE D'EMPLOI, TRANSITIONS PROFESSIONNELLES À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE



Chaque année, en France, 110 000 jeunes sortent du système scolaire sans aucun diplôme. Le taux de chômage des 15-24 ans était de 24 % fin 2015. Les jeunes sont une richesse sur laquelle notre pays doit investir. De très nombreux dispositifs en faveur de l'insertion des jeunes existent déjà, il est cependant impératif de les dynamiser, les rendre lisibles, les rationaliser et les optimiser par un pilotage stratégique avec une vision transversale des problématiques (logement, santé, emploi, formation...).

EMPLOI DES JEUNES

L'UDES entend pleinement contribuer à cet effort indispensable pour l'insertion professionnelle des jeunes et propose de :

- **Resserrer le lien école-entreprise** en outillant et en faisant connaître les dispositifs comme le « Parcours Avenir » ou encourager les sessions « découverte entreprise ».
- **Mieux valoriser l'engagement des jeunes** par la promotion et la reconnaissance des dispositifs comme le service civique, la réserve citoyenne et toute forme d'engagement.
- **Développer la connaissance des élèves du monde de l'entreprise** en facilitant les stages à chaque étape de la formation par des périodes banalisées et une simplification des démarches administratives.
- **Prévenir plus rapidement le décrochage scolaire** grâce à des dispositifs qui ont fait leurs preuves (écoles de la deuxième chance, EPIDE, alternance, accompagnement à la scolarité...).
- **Améliorer la culture de l'entrepreneuriat auprès des jeunes :**
 - > Orienter davantage la sensibilisation et l'implication des acteurs d'appui-conseil vers ces publics.
 - > Réserver une partie des fonds gérés par BPI France au financement de projets de création d'entreprise par des jeunes entrepreneurs de moins de 30 ans en valorisant les initiatives de l'économie sociale et solidaire.
- **Remédier au fractionnement des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi** afin de garantir un suivi personnalisé pendant toute la durée du parcours et les rendre lisibles pour leurs bénéficiaires.
- **Simplifier leur suivi administratif** pour que les prescripteurs tels que les missions locales puissent concentrer leurs moyens sur leur cœur de métier.



ALTERNANCE

L'UDES défend une conception précise du cadre juridique et financier de l'apprentissage et de sa gouvernance.

L'Union demande un **rapprochement ou une fusion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation**, de manière à en améliorer la lisibilité et l'attractivité et notamment, dans un premier temps, l'alignement des conditions de rémunération des alternants.

L'UDES préconise, de façon générale, de faire prévaloir une certaine continuité en matière de financement de l'apprentissage. Elle exprime ainsi des **réserves sur le projet d'attribuer la taxe d'apprentissage aux seuls établissements formant effectivement des apprentis et estime nécessaire de stabiliser les aides aux employeurs d'alternants**, déjà soumises à plusieurs réformes successives depuis 2014.

Toutefois, l'existence d'importants freins à l'alternance au sein de l'économie sociale et solidaire justifie selon l'UDES l'adoption de mesures spécifiques à ce secteur :

- **Création d'un fonds de soutien à l'apprentissage dans l'ESS** (au regard du caractère marginal de la taxe d'apprentissage) ;
- **Prise en compte des difficultés liées aux spécificités de l'emploi dans l'ESS** (travail à temps partiel, métiers réglementés et contact avec un public fragile, imposant une intervention en binôme alternant/tuteur) ;
- **Réflexion sur l'articulation entre contrats en alternance et contrats aidés** (complémentarité ou substitution des premiers aux seconds).

En matière de gouvernance, l'UDES est favorable à une implication accrue des branches et des professionnels issus des entreprises dans la construction des cursus en apprentissage.

La réévaluation de la place des partenaires sociaux, des branches et des OCTA (Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage) dans la structuration et le financement de l'offre de formation en apprentissage paraît également souhaitable.



Lors de la campagne présidentielle, Emmanuel Macron s'est engagé à mettre en œuvre une nouvelle réforme de la formation professionnelle, complétée par un plan quinquennal d'investissement de 15 milliards d'euros pour la formation des personnes en ayant le plus besoin. Pour se faire, le gouvernement a présenté un document d'orientation aux partenaires sociaux qui, sur cette base, vont ouvrir une négociation formelle sur le sujet en vue d'un Accord National Interprofessionnel. L'objectif est d'aboutir, au printemps 2018, au dépôt d'un projet de loi.

L'UDES plaide pour une réforme d'adaptation et non de transformation profonde du système de formation professionnelle. À ce titre, l'Union demande avant tout une évaluation des effets de la précédente réforme et notamment de deux dispositifs qui lui paraissent importants : le compte personnel de formation (CPF) et le compte personnel d'activité (CPA) pour lequel l'UDES a notamment demandé une ouverture aux bénévoles dans le cadre du compte engagement citoyen.

L'UDES est attachée à un **modèle de gestion paritaire, appuyé sur les branches professionnelles** et sur des OPCA (Organismes paritaires collecteurs agréés) car :

- La gestion paritaire assure un équilibre entre intérêts économiques (activité des structures, maintien et développement de l'emploi) et besoins sociaux (aspirations des individus, développement, promotion sociale).
- Les branches professionnelles constituent un cadre pertinent pour identifier les caractéristiques d'emploi, l'évolution des métiers et des besoins en compétences et définir des cadres d'action et impulsions adaptés, grâce à leur lecture transverse et à la mutualisation.
- **Le modèle de l'OPCA collecteur, financeur et accompagnateur a démontré son efficacité**, notamment au regard de sa capacité à mutualiser des ressources (notamment au profit des TPE).

Sur cette base, certaines améliorations du système sont envisageables :

- Si la pérennisation de la gouvernance quadripartite (État, régions, partenaires sociaux) des politiques de formation, orientation et emploi semble indispensable, l'UDES et les employeurs de l'ESS doivent être

BAROMÈTRE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ESS

Au printemps 2017, l'UDES lance un baromètre pour identifier les leviers susceptibles d'améliorer le recours à la formation professionnelle dans les entreprises de l'ESS. Conduite de fin mai à fin août 2017, l'enquête, réalisée auprès d'un millier de TPE et PME de l'ESS, livre un portrait détaillé des pratiques et attentes des employeurs de ce secteur. Trois grands axes sont identifiés :

1. **La formation professionnelle, une préoccupation constante des employeurs de l'ESS** : confirme la volonté de soutenir l'évolution professionnelle des salariés tout en répondant au renouvellement des besoins en compétences des entreprises. Il y a un réel enjeu autour du maintien du Plan de Formation, levier indispensable pour les entreprises de l'ESS en particulier les TPE/PME.
2. L'importance du dialogue social/professionnel au sein des entreprises avec **des employeurs qui conçoivent avant tout la formation comme un processus de co-construction avec leurs salariés**.
3. **La place prépondérante de l'intermédiation et de l'outillage RH**, véritables leviers pour ces entreprises qui placent les OPCA comme principaux vecteurs d'information et conseils, ce qui interroge sur le rôle/place des OPCA dans le cadre d'une future réforme.

davantage associés aux décisions du COPANEF, des COPAREF, du CNEFOP et des CREFOP (consultation formalisée de l'UDES sur les listes CPF, accès de l'UDES au bureau des CNEFOP et CREFOP).

- Le partenariat entre l'État et les branches pourrait être renouvelé par un soutien accru de l'État aux actions de développement des compétences (ADEC) et par l'élargissement et la diversification de leur objet.
- La reconnaissance d'une liberté d'organisation interbranches apparaît aussi comme une exigence essentielle pour se conformer à la réalité du secteur de l'ESS.

L'UDES plaide pour un haut niveau de contribution à la formation professionnelle de la part des entreprises, prioritairement dédié à la formation des salariés qu'elles emploient. Rappelons que la **collecte globale des deux OPCA de l'ESS (Unifaf et Uniformation) représente plus de 800 millions d'euros**.

Elle défend également la conception d'une formation émancipatrice, faisant toute leur place au développement de l'individu et à la promotion sociale, et constituant en même temps la meilleure garantie de l'employabilité des personnes.

Ainsi, et sur la base des orientations du Gouvernement, l'UDES considère que :

- **La fusion du compte personnel de formation (CPF) et du congé individuel de formation (CIF) peut constituer une solution pertinente**, à condition de ne pas conduire à un basculement dans une logique adéquatniste centrée sur les besoins immédiats des entreprises. Ceci implique de préserver la capacité de reconversion professionnelle portée par le CIF et de maintenir un équilibre entre les différentes fractions de la contribution unique (CPF d'une part, plan et professionnalisation de l'autre).
- **Le maintien de la période de professionnalisation**, et l'affectation des fonds qui lui sont actuellement consacrés au dispositif fusionné (CPF-CIF), sont nécessaires. Ce dispositif autorise, dans les OPCA de l'ESS, des parcours de formation longs qui permettent l'obtention d'une qualification. Il est particulièrement adapté aux TPE qui ne disposent pas du budget suffisant pour financer ces actions sur le plan de formation.

Un accompagnement renforcé, **notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP)**, paraît également nécessaire pour s'assurer que la formation choisie répond bien à l'objectif d'employabilité du bénéficiaire.

La réforme devra prendre en considération la situation particulière de certains actifs et employeurs. Il s'agira ainsi de :

- veiller à l'amélioration de **l'accompagnement des publics fragiles et d'adapter les contrats d'insertion** (notamment CUI-CAE), afin de développer les logiques formatives et d'améliorer l'insertion dans l'emploi de leurs bénéficiaires, et surtout de répondre enfin le plus durablement et le plus complètement possible, aux considérables besoins de formation des CDDI en emploi au sein des structures d'insertion par l'activité économique ;
- **préserver la mutualisation du plan pour les TPE-PME**, absolument indispensable pour assurer des départs en formation dans ces entreprises, et d'instituer des aides spécifiques pour les TPE.

L'UDES sera également attentive à la prise en compte des besoins de formation des bénévoles et donc à la **consolidation des moyens affectés au compte engagement citoyen**.



Dès 2003, Jean Tirole, devenu depuis Prix Nobel d'Économie, et Olivier Blanchard, devenu depuis économiste en chef du FMI, proposaient de mettre fin à la dualité CDD-CDI en créant un contrat de travail unique, dont les droits arriveraient progressivement avec l'ancienneté. Depuis, nombre de gouvernements se sont posés la question de la pertinence de la mise en œuvre de ce type de contrat pour une plus grande flexibilité du marché du travail français. Aucun n'a encore passé le cap de la réflexion tant cette question engendre des débats.

L'UDES défend l'instauration d'un contrat de travail unifié (CTU) qui aurait pour objectifs de répondre aux problématiques de :

- **Réduction de la précarité, dualité du marché du travail**, aujourd'hui caractérisée par une polarisation entre salariés bénéficiant du CDI et des précaires qui gravitent autour de ce noyau dur sans s'insérer durablement dans l'emploi.
- **Sécurisation des employeurs**, en simplifiant les choix à opérer (types de contrat et motifs de licenciement) et en donnant de la visibilité sur les sanctions encourues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- **Amélioration de la mobilité des salariés et le fonctionnement du marché du travail**, grâce aux droits transférables accumulés au sein du compte personnel d'activité (CPA) et à un accompagnement renforcé en cas de chômage.



Ce CTU aurait pour conséquence d'abolir la distinction entre CDI et CDD, au profit d'un contrat au terme nécessairement indéterminé, dont tous les salariés seraient titulaires, à l'exception de publics spécifiques pour lesquels des politiques d'insertion dédiées seraient toujours mises en œuvre.

Le CTU serait organisé autour de garanties en matière de sécurisation des parcours avec :

- **La création d'un fonds mutualisé de sécurisation des parcours** grâce à la taxe dite de « contribution de solidarité ». Tout licenciement déclencherait l'obligation pour l'employeur de contribuer à hauteur de 1 % des salaires versés à un fonds de sécurisation des parcours.
- **La garantie de la continuité des droits grâce au CPA** : le déploiement du compte personnel d'activité en parallèle du CTU aurait pour vertu de favoriser la mobilité des individus et d'éviter que la logique de « droits progressifs » ne les pousse à privilégier le fait de rester en emploi dans la même entreprise indéfiniment.
- **Un accompagnement socioprofessionnel renforcé**. L'instauration du CTU permettant une meilleure mobilité du marché du travail, il est impératif de sécuriser le parcours de l'actif suite à une rupture du contrat.



Le gouvernement a annoncé une baisse du nombre de contrats aidés : 140 000 contrats aidés ne sont pas renouvelés en cette fin d'année 2017 et seulement 200 000 sont prévus pour 2018. Le taux de prise en charge de ces contrats va également baisser. Il chute ainsi de 20 points entre 2017 et 2018 passant en moyenne de 72,5% à 50%.

Actuellement, ces contrats représentent 7% des emplois dans l'ESS soit 170 000 emplois au bénéfice des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi. Les emplois aidés sont majoritairement présents dans trois secteurs de l'ESS : les arts et spectacles (11,5 % des emplois de ce secteur), le sport et les loisirs (10,8 %) et l'action sociale (9,7 %).

L'UDES est opposée à la suppression sans concertation de plusieurs centaines de milliers de contrats aidés en 2017 et 2018. Cette décision, tout comme la baisse du taux de prise en charge, a déjà de graves conséquences non seulement sur l'activité mais aussi sur le modèle économique d'un certain nombre d'entreprises de l'économie sociale et solidaire exerçant des activités à forte utilité sociale non couvertes par le marché et qui concourent à la cohésion sociale.

Concernant les emplois d'avenir, l'UDES fait un bilan positif de leur mise en place puisque près de 80 000 ont été créés dans le secteur de l'économie sociale et solidaire. Ils ont permis de former et d'insérer durablement des jeunes dont bon nombre en situation d'exclusion. Près de 50% des jeunes accèdent à une sortie positive en emploi à la fin de ce programme.

Si l'UDES porte une position favorable par rapport aux Emplois d'avenir, elle estime toutefois qu'il est nécessaire de faire évoluer le positionnement des contrats d'accompagnement dans l'emploi dit CUI-CAE afin de les rendre plus efficaces dans la lutte contre le chômage. L'UDES plaide donc pour une formule renouvelée de ces contrats avec :

- **L'instauration d'une programmation pluriannuelle des enveloppes consacrées au dispositif** afin de donner de la visibilité aux employeurs et d'éviter les effets néfastes d'une politique de « stop and go » trop souvent pratiquée ces dernières années sur ces contrats.
- **L'assurance d'un haut niveau de prise en charge et d'une ambition forte en termes de formation** (diplômante ou certifiante) **et d'accompagnement du titulaire du contrat par le tutorat.** Des cofinancements seront nécessaires, les OPCA ne pouvant assumer seuls cette ambition.
- **Une réflexion sur les contours de ces contrats** (ciblage, durée, niveau de financement) en lien avec l'évolution des modèles socio-économiques des associations. Si la pluriannualité est possible, l'UDES est prête à discuter d'une dégressivité des aides sur la durée de la programmation des enveloppes afin de responsabiliser les employeurs et de travailler au co-financement progressif d'un certain nombre d'activités.

L'UDES demande également le maintien du taux de prise en charge par l'État de ces contrats aidés à 72,5% en 2018.

Suite à la baisse des contrats aidés, l'UDES estime à plus de 2 000 le nombre d'emplois qui ont d'ores et déjà été supprimés ou abandonnés depuis le mois de septembre 2017 dans son réseau. Des conséquences à la fois sur les activités des entreprises mais aussi sur la qualité du service rendu aux adhérents/usagers se font déjà sentir.



La réforme du marché du travail par ordonnance figurait en bonne place dans le programme du futur Président Emmanuel Macron. Cette première réforme d'envergure du quinquennat sur le plan social a été lancée dès la fin mai avec un « programme de travail pour rénover notre modèle social » communiqué aux partenaires sociaux. Les six ordonnances relatives à la réforme du code du travail 2017 ont été publiées au Journal Officiel du 23 septembre 2017.

Ces 6 ordonnances portent sur :

- le renforcement de la négociation collective,
- la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales,
- la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail,
- diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective,
- la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention ;
- le recul du prélèvement à la source.



Dans l'ensemble, l'UDES, qui a largement été associée à la concertation, juge le contenu de la réforme conforme aux attentes et en adéquation avec ses principales propositions. Elle salue notamment l'ensemble des dispositions favorables aux TPE-PME.

Pour l'Union, cette réforme est de nature à :

- **Renforcer le rôle régulateur de la branche** notamment sur les sujets relatifs à la gestion et la qualité de l'emploi. Par exemple, et comme le souhaitait l'UDES, la branche fixera les règles de recours aux contrats courts (CDI de chantier et CDD) dont les contours correspondent aux contraintes d'activité de certaines entreprises de l'économie sociale et solidaire, notamment associatives.
- **Simplifier le dialogue social dans les entreprises**, plus particulièrement dans les TPE et PME, avec la possibilité de mettre en place un référendum à l'initiative de l'employeur dans les entreprises de 11 salariés voire de moins de 20 salariés en l'absence d' élu du personnel. Autre mesure : la capacité pour les entreprises entre 11 et 50 salariés de négocier avec un élu du personnel, mandaté par un syndicat ou non, sur l'ensemble des thématiques ouvertes à la négociation d'entreprise.
- **Sécuriser l'employeur** avec, entre autre, l'instauration d'un barème relatif aux indemnités prud'homales qui donnera une certaine visibilité aux dirigeants d'entreprises sur les conséquences d'un potentiel contentieux, ou encore, la simplification des mesures de prévention de la pénibilité dans le cadre du compte professionnel de prévention.

Cependant, l'UDES regrette que sa proposition d'apprécier les difficultés économiques dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) au niveau d'un établissement ou d'un site n'ait pas été retenue. En effet, c'est souvent à un niveau infra national que se définissent les difficultés pour bon nombre d'entreprises de l'ESS parfois dépendantes de la situation d'un financeur public spécifique, ou situées sur une partie bien distincte du territoire.



Le développement des technologies digitales dans le monde de l'entreprise a des impacts sur les relations de travail. La transformation numérique s'accompagne d'une diffusion de nouveaux outils (smartphones, tablettes, applications...) et de modalités de travail (travail en réseau, management de projet et/ou à distance, salariat multi-employeur...) qui posent de nombreuses questions relatives au temps de travail (développement du forfait-jours...), aux conditions de travail, à la mesure de la charge de travail ou à la question de l'évolution des compétences, et donc, à la formation initiale et continue.

L'UDES entend promouvoir des solutions qui répondent à la fois aux défis du « sens », de la « protection » et de l'innovation :

REPENSER LES MODES DE MANAGEMENT À L'ÈRE DU NUMÉRIQUE : LA QUESTION DU « SENS » Y EST EN JEU.

L'accompagnement des dirigeants et cadres intermédiaires devient un enjeu clé de ces nouveaux modèles économiques. Pour les syndicats employeurs, il est nécessaire d'**appuyer les TPE/PME sur la gestion des ressources humaines et le renforcement des compétences managériales de pilotage et de projets**, y compris la formation des dirigeants bénévoles.



À développer en particulier : les softs skills - capacité à comprendre, à évoluer et à résoudre des problèmes, à intégrer les changements - qui prennent le pas sur les compétences techniques, tant celles-ci évoluent rapidement. C'est un élément d'attractivité de l'entreprise qui doit être piloté par la DRH.

Pour faire face aux mutations liées au numérique, il est aussi nécessaire de **développer de nouveaux modes de management** : travail en mode horizontal, mode projet, mode participatif et collaboratif, recréation de collectifs de travail... Cela demande une réflexion d'ensemble sur l'organisation du travail, associant l'ensemble des parties prenantes au collectif de travail.

PROMOUVOIR LE MODÈLE DE LA COOPÉRATIVE NUMÉRIQUE DE TRAVAIL POUR DÉVELOPPER AUTREMENT LE NUMÉRIQUE ET SES USAGES : LA QUESTION DE LA PROTECTION ET DE L'INNOVATION Y TROUVENT RÉPONSE.

L'UDES propose de **renforcer la protection des travailleurs du numérique**, souvent confrontés à la précarité de leur situation, qui ne relève pas du salariat, dans la plupart des cas.

Pour cela, il faut encourager un cadre visant à améliorer la protection sociale des travailleurs numériques via des coopératives de travail associé. Conçues sur la base de coopératives d'activité et d'emploi (CAE), ces coopératives permettront de :

- Sécuriser les parcours des travailleurs du numérique en leur permettant d'alterner des périodes de travail sous différents régimes (salarié, entrepreneur, demandeur d'emploi).
- Assurer leurs droits sociaux en matière de protection santé et retraite.
- Rompre l'isolement et la dépendance des travailleurs isolés du numérique, en mutualisant des projets et moyens.
- Assurer l'ancrage territorial des entreprises, activités et emplois ainsi créés.



LES NOUVELLES PROTECTIONS SOCIALES

DÉVELOPPEMENT D'UNE PROTECTION SOCIALE TOUT AU LONG DE LA VIE



La protection sociale est en France un sujet d'intérêt majeur qui touche au pacte social et à la capacité de l'État d'organiser la solidarité de façon contributive et distributive. Des changements démographiques sont à l'oeuvre et impactent les besoins en matière de protection sociale et de son financement (vieillesse de la population mais natalité dynamique). Cette question du financement reste d'actualité et doit prendre en considération les réflexions sur la mise en place d'un revenu minimum universel. Plus largement se pose la question de l'efficacité des minima sociaux dans la lutte contre la pauvreté.

Sur cette base, l'UDES souhaite penser la protection sociale tout au long de la vie et réformer son financement. Pour cela, elle propose de :



- **Engager une réforme des minima sociaux pour en améliorer l'efficacité et la lisibilité et ainsi lutter efficacement contre la pauvreté et l'exclusion.**
 - > Simplifier l'accès aux aides sociales, accroître la cohérence entre les différentes modalités de recours et décisions d'attribution, améliorer l'information et l'accompagnement des bénéficiaires et lutter efficacement contre la fraude.
 - > Pérenniser l'engagement de l'État, en recentralisant le revenu de solidarité active (RSA). À terme, poursuivre la rationalisation du nombre de minima.
- **Initier une réflexion concernant les contours d'un revenu de base, gage d'une refondation du contrat social.**
 - > Privilégier un revenu de niveau modeste, en lieu et place du RSA, inconditionnel et complété, le cas échéant, par des prestations sociales en fonction du profil de l'individu (dépendance, logement, famille...).
 - > Objectifs : rendre visible la participation de l'État à l'inclusion du citoyen dans la société ; lutter plus efficacement contre la pauvreté ; générer des économies en rationalisant la gestion des minima sociaux.
 - > Modalités : assurer son financement par l'impôt (assujettissement spécifique et généralisation de l'imposition sur le revenu) ; faire signer une Charte des droits et devoirs de la société et du citoyen en contrepartie du versement ; accompagner les bénéficiaires en situation de précarité.
- **Réformer le financement de la protection sociale.**
 - > Faire évoluer et rééquilibrer les différentes ressources voire créer de nouvelles recettes : contribution accrue des secteurs d'activité fortement robotisés ou fabriquant des produits à faible ratio de cotisations sociales, fiscalité verte, progressivité de la CSG (contribution sociale généralisée), mise à contribution des plateformes numériques...



La présentation d'un projet de loi réformant l'assurance chômage est prévue au printemps 2018. Dans ce cadre, une mission d'expertise a été confiée à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) et à l'Inspection générale des finances (IGF) sur l'ouverture du régime d'assurance chômage aux travailleurs indépendants. Cette première réflexion constitue le point de départ d'une réforme voulue comme plus globale par le gouvernement et qui abordera également la question des salariés démissionnaires ainsi que les règles de gestion et de gouvernance de l'assurance chômage.

1. UNE NÉCESSAIRE AMÉLIORATION DE LA PROTECTION DES ACTIFS FACE AUX ALÉAS

Pour l'UDES, la France doit s'engager pour une meilleure sécurisation des parcours des actifs quel que soit leur statut. Il peut dès lors apparaître nécessaire de réinterroger les paramètres d'indemnisation de la perte d'activité des indépendants, son adéquation avec les besoins, et d'inclure plus largement la problématique des parcours professionnels en lien avec le développement du travail indépendant. Au-delà du cas des travailleurs indépendants pris isolément, les tendances de fond du monde du travail nécessitent de réfléchir à davantage de convergences dans la protection sociale des actifs.

2. UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR POUR METTRE EN PLACE UN « STATUT DE L'ACTIF »

Pour l'UDES, il est essentiel de progresser dans la conception d'un **statut de l'actif, socle de droits fondamentaux, attachés aux individus**, visant à faciliter les parcours professionnels, l'entrepreneuriat, les reconversions à tous âges et pour tous. >> Cf "*Création d'un statut de l'actif*" page 16

La volonté d'universalisation de l'assurance chômage s'inscrit dans ce mouvement plus vaste. Cette universalisation serait un véritable changement de paradigme auquel l'UDES est prête à réfléchir. Ainsi, le principe même de soutenir financièrement un individu ayant volontairement cessé une activité professionnelle (au profit d'une formation, d'une reconversion, d'un engagement associatif ou de l'accompagnement de proches dépendants, par exemple) rejoint les propositions avancées par l'UDES lors des débats ayant entouré la création du compte personnel d'activité.

3. UNE EXTENSION DE L'ASSURANCE CHÔMAGE À TROIS CONDITIONS

Pour l'UDES, l'extension voire l'universalisation de l'assurance chômage serait possible à trois conditions :

- **Une diversification des sources de financement de l'assurance chômage.** Un accroissement du panel des individus couverts par l'assurance chômage devra nécessairement trouver une traduction en termes de ressources financières pour le régime.
Pour ce qui est de la piste évoquée par le gouvernement, d'un bonus-malus de 2 à 10% en fonction du « comportement des entreprises », l'UDES rappelle ses plus grandes réserves quant à la taxation des entreprises ayant recours à des contrats courts. Dans certains secteurs d'activité, les impératifs de continuité de service et de sécurité imposent ces pratiques.
- **Une solidarité interprofessionnelle renforcée.** Un juste degré de mutualisation devra être trouvé, en fonction du degré contributif de chaque statut. La question de l'affiliation au régime d'assurance chômage des trois fonctions publiques pour leurs contractuels se pose.
- **Une rénovation de la gouvernance.** Le tripartisme officieux (État / partenaires sociaux) pourrait devenir une gouvernance pluripartite intégrant de manière assumée l'État et une représentation équilibrée des différents contributeurs et assurés de l'assurance chômage.



Le constat est globalement partagé : le salariat se voit désormais concurrencé par d'autres formes de statuts. Pour l'UDES, il est donc nécessaire d'accompagner ces évolutions. On ne peut accepter un fossé de plus en plus grand entre les salariés en emploi classique de type CDI à plein temps et les autres (salariés précaires, indépendants économiquement dépendants...). Et ce dans la mesure où cela fait peser une menace importante sur la cohésion sociale de notre pays et sur notre système de protection sociale.

L'UDES défend donc la **création d'un statut de l'actif ayant vocation à sécuriser les parcours professionnels dans leur diversité tout au long de la vie.**

Pour garantir des droits sociaux de base et leur transférabilité à tous les travailleurs, il est nécessaire de :

- mettre en place un tronc commun, s'appuyant largement sur le compte personnel d'activité (CPA),
- aménager des spécificités propres à chaque régime (salarié, fonctionnaire, travailleur indépendant du numérique, salarié-entrepreneur, professionnel libéral, autoentrepreneur...).



Ce qui sous-tend cette idée : la lutte contre la précarisation d'un certain nombre de travailleurs, en mettant en place un système de garanties collectives, sur la base d'une mutualisation plus forte et intégrée. Il s'agit d'assurer à tous les individus ayant une activité, un niveau minimal et amélioré de protections (protection contre la perte d'activité, amélioration de la prise en charge des accidents de la vie, amélioration des droits retraite, formation...).

Un statut commun à l'ensemble des actifs, quel que soit leur statut, permettrait d'être plus en phase avec la réalité des parcours professionnels en luttant contre les ruptures, grâce à la continuité des droits. Il faciliterait l'entreprenariat, la prise de risques et l'assurance d'un filet de sécurité minimale des personnes. L'ensemble de l'économie profiterait des bénéfices de cette convergence des droits.

Ces droits universels seraient basés sur les textes supranationaux (droit de l'Union, conventions internationales) et sur les principes et normes fondamentales nationales. Ce socle de droits fondamentaux serait du ressort exclusif du législateur et il serait indérogable.

Il pourrait comporter les dispositions suivantes (non exhaustives) :

- Droit à une protection contre la non-activité notamment à travers le versement d'un revenu de remplacement ;
- Droit à la possibilité d'acquérir des droits à la retraite et à la formation professionnelle (déjà le cas sous conditions) ;
- Droit de voir ses droits sociaux réunis au sein du compte personnel d'activité ;
- Droit à la négociation collective et droit à être couvert par des accords et conventions collectives définissant les conditions d'emploi et de travail ;
- Garantie d'un seuil maximal de jours travaillés annuellement.



QUELLE POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ESS, QUELS NOUVEAUX MODÈLES ?



La loi du 31 juillet 2014 a permis la mise en place d'un certain nombre d'outils au service du développement de l'économie sociale et solidaire, qui représente aujourd'hui 10 % de l'emploi et des activités globalement en croissance. C'est la première fois qu'un dispositif législatif ambitieux et avec une telle ampleur est institué en France au profit du développement du secteur. Les avancées sont importantes. Elles doivent être poursuivies dans le temps en s'appuyant sur les nouveaux outils de financement (participatif, fonds dédiés, financement de l'innovation sociale) et sur la mise en œuvre d'une politique ambitieuse dans les cinq années qui viennent, en relais des besoins des acteurs.

Afin de développer l'économie sociale et solidaire, l'UDES propose des mesures articulées autour de 5 axes :

1. DOTER L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE D'UN PORTAGE POLITIQUE FORT EN :

- **Renforçant l'implication des employeurs de l'ESS dans le dialogue social.** L'UDES propose ainsi de :
 - > Modifier les décrets afin d'acter la présence d'un représentant des organisations multi-professionnelles lors de la négociation des accords nationaux interprofessionnels (ANI).
 - > Modifier les décrets afin d'acter la présence de l'UDES dans les instances de concertation nationales et territoriales, notamment celles de la protection sociale et de la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNCC).
 - > Doubler la subvention nationale accordée dans le cadre du fonds pour le financement du dialogue social, et ainsi la porter au même niveau que les autres organisations syndicales d'employeurs.
- **Faisant de la France un moteur de la politique européenne de l'ESS.** L'UDES souhaite que soit portée, au sein des instances européennes, la demande d'une politique plus active sur le développement de cette économie au sein de l'Union européenne.

2. DÉVELOPPER LES ENTREPRISES DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN :

- **Les inscrivant dans les dispositifs de droit commun.** Il est nécessaire de reconnaître pleinement la dimension économique des entreprises de l'ESS en leur donnant accès aux dispositifs de droit commun, à l'instar de la transformation du CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi) / CITS (crédit d'impôt de taxe sur les salaires) en baisse des cotisations patronales pour toutes les entreprises de l'ESS en 2019. L'UDES demande que soit garanti l'effectivité de cette baisse car il existe un risque qu'elle soit «récupérée» par des financeurs, notamment territoriaux, qui pourraient diminuer d'autant leurs contributions aux entreprises de l'ESS. Dans l'attente de ce dispositif, l'UDES propose d'augmenter le taux du CITS de 4 à 6% en 2018 afin de compenser la perte de compétitivité des entreprises associatives depuis 2013.
- **Diversifiant et promouvant les sources d'investissement des TPE/PME de l'ESS dans une logique pluriannuelle.** Il faut favoriser l'investissement en fonds propres ou quasi fonds propres dans les entreprises de l'ESS en développant les outils existants (livret d'épargne citoyenne pour le financement d'entreprises innovantes et responsables, le NovESS, le fonds ESS de la Caisse des dépôts et consignations, le financement participatif, les titres associatifs).
- **Pérennisant les politiques publiques de la protection sociale.** La consolidation des moyens dédiés aux politiques publiques de la protection sociale est indispensable, notamment celles assumées par les départements, afin de pérenniser la mission de cohésion sociale assumée par les entreprises de l'ESS.

3. MOBILISER LA PUISSANCE PUBLIQUE EN FAVEUR DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE EN :

- **Développant la commande publique en direction de l'ESS.** Pour cela, l'UDES propose de :
 - > Systématiser les clauses à caractère social et territorial en leur accordant un poids plus important pour l'attribution de marchés.
 - > Définir spécifiquement pour l'ESS une part de 15% en nombre de marchés publics.
 - > Mettre en œuvre des schémas de promotion des achats socialement et écologiquement responsables conformément à l'article 13 de la loi ESS.
 - > Sensibiliser les donneurs d'ordre publics à l'économie sociale et solidaire.
- **Dédiant les financements publics nécessaires à la formation des dirigeants bénévoles** dans et au-delà du compte d'engagement citoyen et s'inspirer d'initiatives européennes valorisant le bénévolat (avantages culturels voire incitations fiscales).
- **Lançant un débat national sur l'avenir de la gouvernance bénévole.** Cette réflexion pourrait aboutir par exemple à un statut de nouveau dirigeant bénévole, visant à favoriser le renouvellement des dirigeants tout en encadrant leur statut juridique et la valorisation de leur engagement.

4. INFUSER UNE CULTURE DE L'INNOVATION ET DE L'IMPACT SOCIAL EN :

- **Reconnaissant l'innovation sociale aux côtés de l'innovation technologique.** Pour cela, l'UDES propose de :
 - > Travailler avec des organismes de recherche académique à l'évaluation des externalités positives.
 - > Favoriser le financement de l'innovation sociale à travers un crédit d'impôt recherche (CIRIS) dédié à la recherche et développement.
 - > Donner de la visibilité aux politiques publiques locales et nationales de soutien à l'innovation sociale (réseaux d'incubateurs notamment), à l'image de ce qui a été fait pour la French Tech.
- **Valorisant l'impact sociétal, social et environnemental** des entreprises de l'ESS :
 - > À partir des travaux déjà menés par de nombreux acteurs de l'ESS et chercheurs, élaborer des « boîtes à outils » référençant les méthodologies de mesure d'impact sociétal, social, environnemental et territorial.
 - > Poursuivre l'expérimentation autour des Contrats d'Impact Social, en tant qu'outil d'évaluation et de financement complémentaire.

5. ACCOMPAGNER LA TRANSITION NUMÉRIQUE EN :

- **Réalisant une étude prospective sur l'emploi et les compétences** dans l'ESS qui permettrait de définir précisément quels seront les besoins en main d'œuvre et en compétences dans l'ESS dans les 20 prochaines années, d'élaborer les politiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) afférentes et d'adapter les dispositifs de soutien à l'emploi.
- **Créant et soutenant des start-up coopératives et associatives.**
- **Étendant le statut d'entrepreneur salarié associé face au travail indépendant.**

ÉVOLUTION DES MODÈLES SOCIO-ÉCONOMIQUES DES ASSOCIATIONS



Le secteur associatif doit actuellement faire face à une crise sans précédent et répondre à des enjeux émergents. Il doit trouver des solutions à des problématiques exogènes qui sont liées :

- Aux conséquences de la crise économique et de la protection sociale ;
- Au phénomène de forte concentration des acteurs associatifs qui questionne le projet même des structures ;
- À l'impact du transfert des compétences de l'État vers les collectivités locales qui s'accompagne rarement d'une compensation financière ;
- À la montée en puissance de la concurrence du secteur privé lucratif, qui répond à des logiques tarifaires et fiscales différentes.

Les problématiques endogènes sont aussi nombreuses : la refonte des offres de services et la mesure de leur impact économique environnemental et social, la mutation du bénévolat ou encore la nécessaire professionnalisation de l'emploi salarié.

Face à ce constat, l'UDES a engagé une réflexion profonde avec le Mouvement associatif à travers une étude sur les leviers de l'évolution des modèles socio-économiques des associations.

Sur cette base, l'UDES et le Mouvement associatif vont accompagner les associations à réfléchir à l'anticipation de leurs stratégies d'évolution en fonction de leur mission sociale, de leurs modes de financement et de leur organisation.

Des alliances sont à créer dans et hors secteur et il faut également accompagner les petites associations à structurer leurs plans de développement avec une forme de sécurisation financière.

Les deux organisations plaident pour une meilleure valorisation de l'impact social des entreprises associatives dans les appels à projets des collectivités locales et territoriales dans le cadre de la commande publique.

Elles souhaitent aussi consolider les dispositifs de financement existant et négocier avec les pouvoirs publics une forme de stabilité sociale et fiscale en travaillant à un programme de soutien pluriannuel qui permette de donner de la visibilité aux employeurs.

La question des co-financements publics/privés est également à prendre en compte à l'heure où le secteur associatif est soumis à une concurrence croissante du secteur commercial sur ses activités historiques, notamment en raison de dispositions fiscales et réglementaires plus avantageuses.

Dans le cadre de cette étude, l'UDES et le Mouvement associatif ont formulé des propositions pour développer la relation entre associations et pouvoirs publics afin que ces derniers puissent soutenir et accompagner les évolutions du monde associatif. Ces propositions s'articulent autour de 6 thèmes :



1. LIEN ENTRE LA PUISSANCE PUBLIQUE ET LES ASSOCIATIONS

- Encourager les collectivités territoriales à définir le périmètre des activités relevant des services sociaux d'intérêt général (SSIG) ;
- Assurer le développement de fonds de financements territoriaux publics-privés prévus par l'article 68 de la loi ESS ;
- Promouvoir la simplification et l'harmonisation du processus de reconnaissance de l'intérêt général par l'administration ;

2. EMPLOI DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF

- Transformer le CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi) en dispositif de baisse générale des charges accessibles aux associations employeuses ;
- Systématiser la consultation du secteur associatif, préalablement à l'élaboration de politiques publiques de soutien à l'emploi ;
- Réaliser une étude prospective sur l'emploi associatif ;

3. ACCÈS AUX FINANCEMENTS

- Favoriser la création de sociétés d'investissement solidaire en direction des associations ;
- Valoriser les actifs immatériels des associations (bénévolat, impact social, innovation sociale) ;

4. INNOVATION SOCIALE

- Mesurer et rendre compte de l'impact social des associations ;

5. FISCALITÉ

- Favoriser le financement de l'innovation sociale à travers un crédit impôt recherche (CIR) dédié à la recherche et développement (R&D) associative ;
- Faire évoluer les modalités d'appréciation du caractère lucratif des associations pour mieux tenir compte des critères d'utilité sociale et préciser les règles de prépondérance ;
- Définir des modalités précises d'appréciation du critère de prépondérance des activités lucratives des associations ;

6. BÉNÉVOLAT

- Dédier les financements publics nécessaires à la formation des bénévoles.

L'UDES a organisé une formation des acteurs autour de cette étude sur deux journées en octobre. Un essaimage est également à l'oeuvre à travers l'organisation de rencontres avec les employeurs en régions.



QUELLE PLACE POUR LES EMPLOYEURS DE L'ESS DANS LE DIALOGUE SOCIAL NATIONAL ET EUROPÉEN ?

INSTANCES DANS LESQUELLES L'UDES DEMANDE À SIÉGER



Depuis la loi du 5 mars 2014 et l'émergence d'un niveau de représentativité patronale nationale et multiprofessionnelle, l'UDES est représentée dans de nouvelles instances notamment le Conseil national de l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles (CNEFOP) et ses déclinaisons régionales, les CREFOP, le Haut conseil du dialogue social (HCDS), le Conseil supérieur de la prud'homie (CSP), le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) et ses déclinaisons régionales les COREOCT, ou encore le Conseil économique, social et environnemental (CESE) et ses déclinaisons régionales.

Dans le cadre de ces instances, l'UDES s'efforce de contribuer de manière proactive et constructive aux échanges afin notamment de permettre une meilleure prise en compte des spécificités et intérêts de ses employeurs par les pouvoirs publics. Il s'agit pour l'Union de nourrir et d'enrichir la réflexion collective de ses apports.

L'UDES poursuit l'ambition d'investir de nouveaux lieux de concertation. Au regard du nombre important de ses adhérents qui agissent dans le secteur de l'aide et des soins à domicile, de la petite enfance, de la mutualité de santé ou des politiques de solidarité, l'UDES souhaite entrer dans les instances nationales de pilotage de la protection sociale telles que :

- le COR (Conseil d'Orientation des Retraites),
- le HCAAM (Haut Conseil pour l'Avenir de l'Assurance Maladie),
- le HCFI-PS (Haut Conseil du Financement de la Protection Sociale),
- le HCFEA (Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Âge),
- la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse),
- la CNAF (Caisse Nationale des Allocations Familiales),
- la CNAM-TS (Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés),
- la CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie),
- les CRSA (Conférences Régionales de la Santé et de l'Autonomie) des ARS (Agences Régionales de Santé).

L'UDES demande également à siéger au sein de la CNNC (Commission Nationale de la Négociation Collective), instance majeure du dialogue social, et du CNIAE (Conseil National de l'Insertion par l'Activité Économique). Le décret du 12 novembre 2014 prévoyait notamment que siège au sein de cette instance un représentant de chaque organisation d'employeurs représentative au niveau national multiprofessionnel. Or, suite à une erreur, l'arrêté de nomination des membres siégeant au sein du CNIAE ne désigne aucun représentant de l'UDES. L'Union demande donc que des mesures soient prises pour respecter le décret du 12 novembre 2014.

En ce qui concerne les CESER (Conseil économique, social et environnemental régional), l'UDES demande à intégrer le collège 1 (regroupant les représentants des Entreprises et activités professionnelles non salariées) aux côtés des autres organisations patronales.

Au niveau européen, l'UDES intègrera au 1^{er} janvier 2018, CEEP Europe, la Confédération européenne des entreprises publiques et para-publiques, et participera notamment aux travaux de la commission des Affaires sociales.

REGROUPEMENT DES BRANCHES PROFESSIONNELLES



La loi El Khomri du 8 août 2016 a donné de nouveaux outils au gouvernement pour rationaliser le paysage français des conventions collectives. Cette volonté d'accélérer un processus de restructuration déjà engagé par la loi Rebsamen du 17 août 2015, devrait permettre de passer de 700 à 200 branches professionnelles à l'horizon 2019.

L'UDES reconnaît la nécessité de travailler au rapprochement de certains champs conventionnels, de façon prospective, pour favoriser, notamment, les complémentarités, passerelles et mobilités professionnelles. À cette fin, l'UDES prône une concertation renforcée : les travaux menés dans le cadre de la sous-commission à la restructuration des branches professionnelles de la commission nationale de la négociation collective (CNNC) devraient associer l'ensemble des acteurs concernés.



Pour l'UDES, il importe de **ne pas raisonner uniquement sur la base d'une approche quantitative, au risque de mettre de côté le dynamisme de certaines branches et l'innovation sociale dont elles peuvent faire preuve**. Comme l'a souligné le rapport Quinqueton en décembre 2015, des spécificités identitaires ou organisationnelles peuvent également justifier le maintien de champs conventionnels distincts.

Aussi, il n'est **pas possible de prendre en compte les seuls critères du nombre de salariés couverts ou d'accords signés** pour mettre en œuvre des fusions ou rapprochements de champs conventionnels.

Des regroupements hâtifs ou faiblement consentis de champs conventionnels feraient courir le risque d'une déconnexion entre mandants et mandataires, d'une faible légitimité de ces derniers et d'une crispation du dialogue social.

L'UDES estime en outre **nécessaire que les évolutions de champs conventionnels ne viennent pas percuter l'institutionnalisation récente d'organisations patronales reconnues à un niveau national et multiprofessionnel**. Celles-ci fédèrent leurs membres sur la base d'identités fortes qui s'expriment également au niveau des conventions collectives dont ces derniers sont signataires. Ces secteurs doivent pouvoir conserver leurs propres outils de gestion, adaptés à leurs spécificités.

Par ailleurs, pour l'UDES, une **branche professionnelle pourrait se définir comme une communauté d'entreprises et de métiers partageant une communauté d'intérêts**. Les deux dimensions associées - économique et sociale - semblent refléter de manière plus complète les caractéristiques que peut présenter une branche professionnelle.

Cette conception permet également de **s'écarter du seul raisonnement par filière économique** qui reviendrait à nier des logiques identitaires fortes qui constituent le socle d'un certain nombre de branches professionnelles notamment dans l'économie sociale et solidaire.



L'UDES, en tant qu'organisation patronale multiprofessionnelle de l'ESS en France, a jugé important d'apporter sa contribution à la consultation publique lancée le 8 mars 2016 par la Commission européenne sur le projet de socle européen des droits sociaux.

Pour l'Union, la crise de légitimité et de défiance des citoyens, que traverse actuellement l'Union européenne n'est pas inéluctable et peut trouver une réponse au moyen d'un réinvestissement des questions liées au travail, à l'emploi et, plus particulièrement, au dialogue social.

Le 23 octobre 2017 à Luxembourg, les ministres européens de l'emploi et des affaires sociales ont donné leur aval unanime au socle européen des droits sociaux composé de 20 propositions.

Sur les thématiques du socle qu'elle a jugées les plus cardinales, l'UDES a tenu à apporter ses éclairages et ses propositions d'amélioration.

LES COMPÉTENCES, L'ÉDUCATION ET L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

Plusieurs pratiques françaises en matière d'accès à la formation, soutenues par l'UDES, pourraient essaimer en Europe et influencer sur le contenu d'un socle européen des droits sociaux :

- **La Préparation Opérationnelle à l'Emploi.** Ce dispositif permet à un candidat à un emploi de bénéficier d'une formation de préparation à cette prise de poste. La POE contribue à résorber l'écart entre les compétences du candidat à un emploi et les compétences requises par le poste. Elle permet ainsi à l'employeur de recruter à l'issue de la formation, un candidat immédiatement opérationnel sur son poste de travail.
- **Le compte personnel de formation.** Attaché à l'individu, le CPF permet de cumuler des droits à formation, quel que soit son statut et ce, tout au long de son parcours professionnel.
- **Le conseil en évolution professionnelle.** Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

DES CONTRATS DE TRAVAIL FLEXIBLES ET SÛRS

Pour en finir avec la dualité entre contrat à durée déterminée et à durée indéterminée et la stigmatisation aussi bien que la précarité qui en découle pour les publics en contrats courts, l'UDES plaide pour l'unification du modèle contractuel en matière de relations de travail. >>> Cf "*Contrat de travail unifié*" page 9

UN SOUTIEN ACTIF À L'EMPLOI

L'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi doit se réaliser dès les premiers mois de la perte d'emploi. Ainsi, pour l'UDES, tout demandeur d'emploi, quelle que soit sa durée de chômage, doit pouvoir bénéficier immédiatement d'évaluations individuelles approfondies et de conseils personnalisés.



Pour les jeunes en âge de travailler, si les stages, l'apprentissage ou les périodes de formation en alternance sont souvent des prérequis indispensables à une bonne insertion professionnelle à l'issue de la formation initiale, ils ne doivent toutefois pas faire l'objet de pratiques abusives, qui, à terme, maintiennent les jeunes dans des situations d'exclusion et de précarité. Pour l'UDES, il convient ainsi d'opérer une distinction stricte entre stages - qui doivent être cantonnés à la formation initiale - et emploi.

Enfin, il convient d'engager des actions de soutien fortes en matière d'emploi des seniors et des publics qui, pour une raison ou une autre, se trouvent éloignés du marché du travail.

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET L'ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVÉE

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnels et personnels, l'UDES est notamment favorable, comme le prévoit l'accord du 27 novembre 2015 relatif à l'égalité professionnelle dans l'économie sociale et solidaire, à :

- la mise en place d'horaires de réunions adaptés, la planification des déplacements à l'avance, ou encore à des délais de prévenance suffisants ;
- l'amélioration des conditions de travail et de l'articulation entre l'activité nocturne et l'exercice de responsabilités familiales des salariés travaillant de nuit ;
- la prise en compte de l'impact des outils de communication dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos ;
- l'information et la promotion des congés familiaux à l'égard des salariés, quel que soit leur sexe.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

L'UDES réaffirme son attachement au dialogue social en soulignant la nécessité de développer la négociation ou la concertation sur les enjeux de santé et de sécurité au sein des instances de l'Union européenne, des États-membres, des branches professionnelles ou des entreprises européennes.

L'UDES partage la conviction que les enjeux de santé et de bien-être au travail sont des facteurs de réussite, de stabilité, d'épanouissement et contribuent à la qualité des prestations assurées par les entreprises.

LE DIALOGUE SOCIAL ET LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

Si l'UDES est favorable au développement et à une meilleure prise en compte du dialogue social au niveau européen, elle est également attachée à ce que l'Union européenne promeuve un dialogue social structuré donnant toute sa place aux salariés comme aux employeurs au sein même des États-membres.

L'amélioration du dialogue social doit permettre de mieux articuler contrat et loi et d'assurer ainsi l'adéquation des normes sociales, qu'elles soient négociées au niveau européen ou au niveau national, aux enjeux et besoins des États-membres.

CONGRÈS NATIONAL

7 DÉCEMBRE 2017



**PENSER LE MONDE
DIFFÉREMMENT,
ENTREPRENDRE
AUTREMENT.**



UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

7, rue Biscornet 75012 Paris

Tel. 01 43 41 71 72 - udes@udes.fr - www.udes.fr