

**ESS**  
**EXPLORER**  
17 OCT. 2019

SYNTHÈSE DE LA JOURNÉE

ORGANISÉE AVEC LE SOUTIEN DE

---

# SOMMAIRE

---

Une journée de réflexion pour “explorer” l’avenir des entreprises de l’ESS.....	p.3
L’ESS, entre attractivité et pénurie !.....	p.4
Responsabilité sociétale des entreprises : opportunité ou piège pour l’ESS ? .....	p.6
Transition écologique : de la co-construction... à l’éco-conception ! .....	p.7
Retraites, filière médico-sociale et revenu universel : l’UDES affiche ses ambitions pour 2020 !.....	p.9
Le Gouvernement convaincu des apports de l’ESS, mais pas d’élargissement de sa représentation pour autant.....	p.12
Une baisse du contentieux prud’homal mais pas de pacification de la relation de travail .....	p.13

## UNE JOURNÉE DE RÉFLEXION POUR “EXPLORER” L'AVENIR DES ENTREPRISES DE L'ESS

Le 17 octobre 2019, l'UDES organisait, à l'occasion de sa première convention annuelle, une journée de débats pour réfléchir aux fortes mutations que connaissent actuellement les entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire. Attractivité, qualité de vie au travail, innovation sociale, transition écologique et évolutions prud'homales : employeurs de l'ESS et chercheurs étaient réunis pour “sonder” ensemble l'avenir d'un secteur qui a bien l'intention de prendre toute sa place dans une société qui se transforme.

« Alors que nos concitoyens plébiscitent les valeurs que nous portons depuis des décennies, alors que les récents mouvements sociaux ont ré-interrogé notre cohésion sociale et territoriale, alors que les jeunes font le choix d'une économie citoyenne centrée sur le développement durable - que nous incarnons, on voudrait nous isoler, voire nous diluer... » a pointé, dans son discours introductif, le président de l'UDES.

### Satellite vs leader

Pour Hugues Vidor, le paradoxe est le suivant : « on nous parle désormais de capitalisme d'intérêt général, et le discours ambiant voudrait que nous soyons des exemples, des pionniers... Si nous prônons bien évidemment le dialogue interprofessionnel, nous ne voulons pas être réduits à l'état d'inspiration pour des entreprises qui visent avant tout le profit ! »

Hors de question donc pour l'UDES et ses adhérents, entreprises employeuses de l'ESS, de n'être que de simples « satellites » qui tournent autour des sujets « sans en prendre le leadership ».

D'autant plus que les enjeux sont colossaux, selon les chiffres de la DARES et une étude de France Stratégie, près de 80 000 emplois sont actuellement à pourvoir dans le numérique, et c'est près de 800 000 emplois qui seront créés dans les dix années à venir. Dans une économie future décarbonnée, « l'ESS est un acteur qui a toute sa place » maintient Hugues Vidor. Et pour pouvoir se projeter dans ce futur (proche), les entreprises de l'ESS étaient invitées au cours de cette journée de réflexion, à ausculter quatre chantiers stratégiques pour leur secteur :

- celui du recrutement et de la qualité de vie au travail ;
- celui de l'utilité avec la mesure

de l'impact social ;

- celui des transitions numérique et écologique ;
- et enfin celui des mutations prud'homales.

Cette journée a été également l'occasion pour l'Union de faire le point avec ses adhérents sur les réalisations et chiffres marquants de l'année écoulée, tout en dressant les perspectives pour les mois à venir.

Retour sur les principaux échanges de cette journée “Explorer”.



## L'ESS, ENTRE ATTRACTIVITÉ ET PÉNURIE !

Le secteur de l'économie sociale et solidaire attire les jeunes diplômés mais aussi les cadres en reconversion à la recherche d'un métier qui ait du sens. En revanche, sur des emplois de techniciens, l'ESS fait face à une pénurie de main d'œuvre. Des questions d'attractivité qui doivent conduire le secteur à s'interroger sur sa politique managériale.

Les cadres lorgnent sur l'économie sociale et solidaire, c'est ce qui ressort d'une étude récente menée par l'APEC. Elle montre que 51% des cadres estiment très important le fait d'exercer un métier qui ait du sens et c'est le secteur de l'ESS qui incarnerait le mieux cette quête, toutes générations confondues !

Pour Pierre Ribeiro adjoint DRH et RSE à l'APEC, « ce qui se joue ici est très important pour les structures de l'ESS, car ces représentations positives engendrent nécessairement de fortes attentes ».

### Des missions plus floues ?

Ainsi, si les cadres expérimentés ayant effectivement intégré une structure de l'ESS assurent désormais bénéficier d'un meilleur équilibre entre leur vie profession-

nelle et privée, et avoir gagné en autonomie dans leur travail, ils regrettent souvent des salaires moins élevés. De plus, ils déplorent le fait que leurs missions leur semblent plus floues que dans les postes qu'ils occupaient auparavant dans l'économie dite « classique ». Du côté des jeunes diplômés, il existe une différence

### CO-DÉVELOPPEMENT ET "FEED-BACK" POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Marine Boyer est cheffe de projet chez Chorum (groupe VYV) en charge du baromètre sur la qualité de vie au travail dans l'ESS. La création de cet outil remonte à 10 ans. Il permet de mesurer la qualité de vie au travail dans les entreprises de l'ESS. Dans le dernier baromètre publié en 2016, les répondants se montrent majoritairement satisfaits de leur travail, de l'utilité et du sens de leurs missions. Mais dans le même temps, 49% assurent ressentir une dégradation de leur qualité de vie au travail. En cause, en première position, les changements organisationnels de l'entreprise (changement de direction, de financeurs, etc.). Le manque de reconnaissance des compétences arrive ensuite en deuxième position chez tous les salariés (y compris les cadres) devant les questions de rémunérations. Pour finir, ces salariés évoquent, en quatrième position, des problèmes liés à l'ambiance au travail, déplorant un manque de soutien relationnel. Parmi les points d'amélioration, on peut citer le fait de mieux associer les cadres aux changements organisationnels (lors des changements de direction ou de financeurs) notamment en les intégrant à l'élaboration des nouvelles procédures. Pour Marine Boyer, un autre outil de prévention peut s'avérer très utile pour les cadres : le co-développement ! Il s'agit d'un apprentissage entre pairs via un échange sur leurs différentes pratiques professionnelles afin de trouver ensemble des solutions aux problèmes rencontrés. Parfois, de simples retours du type "bravo et merci pour ton travail" peuvent aussi s'avérer salvateurs ! Pour la cheffe de projet, la qualité de vie au travail passe donc par trois actions côté employeurs : préserver la santé, développer les compétences et favoriser l'engagement.

entre le discours entendu au cours de leurs études, décrivant l'ESS comme un secteur en tension avec à la clé un potentiel d'emploi réel, et la réalité du terrain ! Une fois

# ESS EXPLORER SONDONS L'AVENIR DES ENTREPRISES DE L'ESS



sur le marché du travail, les offres d'emploi s'avèrent finalement moins nombreuses que prévues, et surtout les postes sont plus facilement accordés aux profils séniors. Pour Pierre Ribeiro, il y a danger car « ces écarts entre les représentations des jeunes diplômés et les pratiques de l'ESS au quotidien peuvent influencer (négativement) sur l'accueil et l'intégration de ces jeunes dans l'ESS ».

## Des difficultés de recrutement

À l'inverse, il existe aussi des secteurs en tension dans l'ESS, avec des offres d'emploi non pourvues.

Pascale Dumairie est DRH à la Fédération Léo Lagrange, et si elle rejoint Pierre Ribeiro pour dire que l'ESS recrute presque autant de cadres que l'économie classique, elle pointe néanmoins les difficultés de recrutement rencontrées par de nombreuses entreprises de

l'ESS pour la catégorie des employés et des techniciens. « À la Fédération Léo Lagrange, nous sommes passés en 20 ans, de 80% de cadres à 6,7% aujourd'hui ! » rapporte-t-elle. En une génération, la pyramide s'est inversée et la tranche des employés et des techniciens est désormais en « grande tension ». Pour cette DRH, les difficultés de recrutement sont ainsi « énormes » dans le domaine de l'animation périscolaire ou extrascolaire, mais surtout pour les métiers de la petite enfance. « On ne trouve plus aujourd'hui une auxiliaire de puériculture pour travailler dans une crèche » insiste Pascale Dumairie. Pour cette dernière, les employeurs de l'ESS ne peuvent pas résoudre seuls ce problème de recrutement. Il est donc, à ses yeux, absolument nécessaire d'associer les compétences d'autres acteurs territoriaux pour trouver des solutions pérennes. C'est le cas

dans le pays nantais où la fédération Léo Lagrange gère un effectif de 800 animateurs périscolaires à Nantes. Ce sont des temps partiels subis, répartis entre le matin, le midi et le soir pour des rémunérations peu attractives. Un partenariat avec Pôle emploi a donc été mis en place pour permettre à des demandeurs d'emploi de suivre une formation débouchant sur un contrat de travail et ainsi palier au turnover et arrêts maladie récurrents sur ces métiers. Et pour éviter de creuser l'écart entre ce que le salarié a engagé comme investissement personnel et les résultats qu'il en perçoit, la Fédération Léo Lagrange mise également sur le management. Un partenariat a d'ailleurs été signé avec l'université Laval de Québec pour permettre aux managers de proximité de suivre un MOOC et ainsi mieux accompagner leurs équipes au quotidien.

## RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES : OPPORTUNITÉ OU PIÈGE POUR L'ESS ?

Depuis quelques mois, la fièvre "RSE" (Responsabilité Sociétale des Entreprises) semble avoir gagné notre pays. Incitées par le gouvernement, de nombreuses entreprises "classiques" font actuellement leurs "mues" en tentant de mesurer et d'améliorer l'impact qu'elles ont sur leur environnement. Dans ce monde en pleine mutations, quelle doit être la place des entreprises de l'ESS ? Comment peuvent-elles communiquer sans se trahir ?

Pour Denis Philippe, vice-président délégué de ADREA Mutuelle (Groupe AESIO), la période actuelle, aussi incertaine soit-elle, est sans doute une véritable opportunité pour les entreprises de l'ESS. En effet, face au tsunami "RSE" et à son impact dans une société en quête de valeurs, de sens et de bonnes pratiques, l'ESS semble avoir toute sa place.

À deux conditions néanmoins : savoir se rassembler pour mieux

communiquer et trouver les bons indicateurs pour mesurer les apports - réels - de l'ESS dans les territoires.

**« Raconter qui nous sommes et ce que nous faisons ! »**

« Doit-on parler d'entrepreneurs ou de patrons dans l'ESS ? Trop longtemps, dans notre secteur, nous nous sommes braqués sur la sémantique, passant un temps fou sur des discussions qui ne sont, malheureusement, pas la réalité des acteurs sur les territoires » a rappelé Denis Philippe, pour qui la recherche à tout prix de la « différenciation » avec les entreprises « classiques » est contre-productive. « En agissant ainsi, on ne se positionne qu'en réaction par rapport à notre environnement » pointe-t-il.

Pour le vice-président de ADREA Mutuelle, l'enjeu actuel - et existentiel- de l'ESS serait plutôt la re-définition des fondamentaux (notamment les statuts !) et leur transmission à la population. « Il faut arrêter de penser que nous pourrions peser dans le paysage si nous ne sommes pas en capacité de nous organiser et de dépasser nos chapelles. Il faut revenir sur ce qui fait notre dénominateur commun » plaide Denis Philippe, qui reconnaît volontiers le travail primordial de l'UDES dans ce domaine, tout en incitant l'ensemble des acteurs à aller plus loin encore... vers le grand public ! « On sait se parler entre nous mais l'on a beaucoup plus de difficultés pour aller expliquer ce que nous sommes à l'extérieur et à nous confronter avec des publics qui ne sont pas les nôtres. À mon avis, ce n'est pourtant que de cette façon-là que nous parviendrons à faire la différence... sur ce que nous sommes » argue le vice-président de ADREA Mutuelle.



# ESS EXPLORER SONDONS L'AVENIR DES ENTREPRISES DE L'ESS



## Mesurer... mais sans se trahir

Alors dans un monde où tout s'évalue, faut-il que l'ESS cède aux sirènes de la mesure de son impact social pour « mieux » communiquer sur ses actions ?

Pour Amal Chevreau, chercheuse à l'OCDE au sein de l'Unité Économie Sociale et Innovation,

avec des outils compatibles avec les activités de l'économie sociale et solidaire : « c'est évident que l'on ne va pas mesurer l'impact sur le territoire d'une crèche de la même manière que celui d'une coopérative agricole ».

« Il faut le faire de façon systématique [ndlr : la mesure] mais il faut

la réponse est "oui"... à condition d'adapter les process aux particularités de l'ESS. Inutile donc d'aller « emprunter » des codes aux entreprises « classiques » développe Amal Chevreau, qui estime essentiel de travailler

surtout le penser depuis le début dès que l'on génère de l'activité. L'évaluation des impacts doit être une partie intégrante de l'activité » conseille ainsi la chercheuse de l'OCDE, qui insiste également sur la nécessité d'associer le plus de monde possible à la mesure (les salariés sur la question du bien-être au travail, les rémunérations, etc.) et de multiplier les angles de vue (quel impact sur les ressources du territoire ?).

« Il ne faut pas mesurer juste pour plaire à un financeur ou parce que c'est dans l'air du temps » explique la chercheuse, « il faut mesurer l'impact pour démontrer que ce que l'on fait a une utilité et pour contribuer justement à une meilleure organisation. Il s'agit aussi de gagner en visibilité et en reconnaissance » conclut la chercheuse.

## TRANSITION ÉCOLOGIQUE: DE LA CO-CONSTRUCTION... À L'ÉCO-CONCEPTION !

Alors que les citoyens s'emparent de plus en plus de cette question primordiale qu'est la transition écologique, les entreprises de l'ESS ne sont pas en reste. Exemple dans la région toulousaine avec l'éco-conception d'un bâtiment industriel où tous les salariés d'une Scop ont mis la main à la pâte et au plan. Résultat : un bâtiment performant, économique et surtout écologique.

Pour Alain Cordesse, ancien président de l'UDES, aujourd'hui membre du Conseil Économique, Social et Environnemental (Cese), la transition écologique est désormais au cœur de notre société. « En ce moment même, explique-t-il, 150 citoyens, tirés au sort de manière à représenter une petite France, travaillent au Cese sur ces questions de changement climatique. Ils seront amenés à faire des propositions [en vue d'abaisser les émissions de gaz à effet de serre de 40% d'ici 2030] qui seront mises en place soit par le biais d'une voie parlementaire soit par le biais

# ESS EXPLORER SONDONS L'AVENIR DES ENTREPRISES DE L'ESS



d'un référendum ». Loin d'être en reste, les entreprises de l'ESS - qui portent en elles ces valeurs de développement durable - réfléchissent depuis plusieurs années déjà sur ces questions de transition écologique. C'est notamment le cas de la Scop Aerem, dans la région toulousaine.

## Un bâtiment qui nous ressemble !

Cette Scop est spécialisée dans le domaine aéronautique, spatial défense et ferroviaire avec une soixantaine de métiers représentés. Chaque jour, des équipements industriels de haute-technologie sortent de ses ateliers à destination des plus grands groupes industriels de la région toulousaine. « En quelques années seulement, nous avons embauché 30 personnes »

se souvient Joël Bry, le président de la Scop Aerem, « c'est-à-dire 1,5 fois l'effectif initial et dans le même temps, nous avons triplé notre chiffre d'affaires. » Résultat : les salariés de la Scop se retrouvent rapidement à l'étroit dans leur bâtiment, qui n'est plus adapté aux nouvelles activités de la coopérative !

En 2015, la Scop se lance donc dans la construction d'un nouvel atelier. « Mais la question pour nous était surtout : quel bâtiment voulons-nous faire ? Nous voulions quelque chose qui nous ressemble et qui ressemble également à nos statuts » détaille Joël Bry, « nous avons donc lancé un véritable travail collaboratif pour concevoir le projet, afin que tous les salariés travaillent ensemble à définir les nouvelles missions du bâtiment ».

## De la co-construction... à l'éco-conception !

Et le cahier des charges devient vite « drastique ». « Nous nous sommes mis d'accord sur un bâtiment moderne, adapté à nos activités actuelles, mais aussi à notre développement futur. Nous voulions qu'il soit également économique tout en restant en adéquation avec notre écosystème local » énumère le président de la Scop, qui poursuit « évidemment, aucun promoteur immobilier ne correspondait à nos attentes, nous avons alors décidé de nous impliquer à 100% dans le projet, en nous lançant cette fois-ci dans une véritable démarche de co-construction avec les architectes et les entreprises ». Le critère d'adhésion à ce travail collaboratif faisait d'ailleurs partie des critères de choix pour sélectionner les entreprises partenaires !

Et c'est de ce bouillon d'idées qu'est donc né ce bâtiment flamboyant neuf à énergie positive. « Au départ, le fait que le bâtiment soit à énergie positive n'était pas, pour nous, une fin en soi mais juste un critère parmi d'autres. Mais au fur et à mesure, cette réalité s'est imposée à nous comme une solution à notre problématique globale. En effet, nous voulions un bâtiment performant et économique, or nous nous sommes aperçu en cours d'études que notre futur bâtiment allait nous coûter près de 15% plus cher qu'un bâtiment classique,

# ESS EXPLORER SONDONS L'AVENIR DES ENTREPRISES DE L'ESS

aussi le fait d'axer sa construction sur les énergies nous permettait de réaliser des économies futures » assure Joël Bry. Pari réussi puisque aujourd'hui, en plus de ne presque rien coûter à la Scop, le bâtiment rapporte même un peu d'argent grâce à l'électricité produite par les panneaux solaires du toit !

« Il y a donc un véritable rapport entre l'écologie et l'économie que nous ne pouvons pas séparer. Nous voulions un bâtiment performant et économique, et la réponse a été un bâtiment écologique ! » explique le président de la Scop. Et ce dernier d'ajouter : « Nous sommes sur un secteur industriel qui est très exigeant en termes de sécurité et d'hygiène ce qui est un peu antagoniste avec les notions d'économie d'énergie. Pour autant, nous avons réussi ce tour de force. Aussi, je pense que dans le domaine tertiaire, les résultats ne peuvent être que meilleurs encore, et je pense qu'il y a vraiment des solutions à aller chercher dans ce domaine-là, pour nous entreprises de l'ESS. »



## RETRAITES, FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE ET REVENU UNIVERSEL : L'UDES AFFICHE SES AMBITIONS POUR 2020 !

Après une rentrée sous tension et donc quelques batailles à mener encore avant l'adoption du PLF 2020, l'Union profite de sa convention annuelle pour afficher sa stratégie pour l'année à venir. La réforme des retraites, le soutien à la filière médico-sociale et la mise en œuvre du revenu universel d'activité seront ainsi les trois grands chantiers de 2020. Une année qui s'annonce riche pour l'Union, qui ambitionne par ailleurs de conforter sa place de partenaire social au sein de son écosystème et ainsi renforcer sa légitimité.

Il y a tout d'abord le constat porté par Hugues Vidor, le président de l'UDES. Celui d'une rentrée 2019 qui s'est déroulée dans un contexte de fortes tensions économiques et sociales, avec des difficultés sur les « modes de financement des acteurs de l'aide et des soins à domicile et plus globalement pour les structures sanitaires et sociales à but non lucratif ». Difficultés de financement également dans le secteur de la petite enfance, mais aussi « remise en cause du mécénat en direction des associations et des ONG avec toutes les questions liées à la fiscalité du don » a pointé Hugues Vidor, qui déplore enfin la

baisse des taux d'intérêt impactant le modèle des mutuelles mais aussi « ces discours ambiants tendant à banaliser l'ESS au profit de la RSE ».

### PLF 2020 : donner de la visibilité à l'ESS

Face à ces défis de rentrée, l'UDES s'est mobilisée, a expliqué son président, pour défendre les intérêts des entreprises employeuses de l'ESS, notamment au sein du Pacte productif tout juste signé à Bercy. À court terme, l'Union défend donc quatre dispositifs au sein du Projet de Loi de Finances 2020 :

# ESS EXPLORER SONDONS L'AVENIR DES ENREPRISES DE L'ESS

- La création d'un dispositif « Emplois Utilité Citoyenne » pour aider au développement des activités associatives via l'embauche ;
- La réforme de la taxe sur les salaires, afin de simplifier le dispositif en partant des préconisations formulées par la Cour des Comptes ;
- La création d'un crédit d'impôt à l'innovation sociale (CIIS) pour les structures à but non lucratif. L'entreprise bénéficiaire du CIIS devant en contre-partie mesurer l'impact social de ses activités ;
- Le maintien en l'état du mécénat d'entreprise qui représente une importante source de financement pour le secteur associatif et caritatif.

## Ambitions pour 2020 : retraite et représentativité

Mais le vote du budget n'étant qu'une étape, l'Union, par la voix de son président, a déjà défini quels seront les grands chantiers stratégiques de l'année à venir. Parmi ceux-ci, l'épineuse question des retraites. « En l'état actuel des choses, l'UDES demande des ajustements notamment sur le plafonnement du cumul emploi-retraite, la prise en compte des aidants familiaux ou encore l'harmonisation des cotisations des micro-entrepreneurs avec le régime général »



a détaillé Hugues Vidor. Le soutien à la filière médico-sociale sera également un axe de travail pour l'Union qui demande une revalorisation des salaires ainsi qu'une tarification couvrant les coûts réels des services à domicile ainsi qu'une évolution des moyens des EHPAD. Enfin, l'UDES défend la mise en oeuvre du revenu universel d'activité, « un levier pour développer l'emploi ».

Plus largement, l'UDES entend, au cours de l'année 2020, consolider sa place de partenaire social au sein de son écosystème avec, en ligne de mire, le renforcement de sa légitimité. Ainsi, Hugues Vidor a annoncé que des travaux étaient menés actuellement avec la FNSEA, une alliance étant même

envisagée. Dans le même ordre d'idée, l'Union travaillera l'année prochaine à étendre encore sa présence dans les lieux de concertation, tant au niveau national que territorial. Les instances stratégiques de la protection sociale et des caisses sont prioritaires pour l'UDES comme les instances de l'ANACT et des ARACT. Le travail d'accompagnement dans l'évolution prud'homale sera aussi au centre des préoccupations de l'UDES, selon son président, qui annonce enfin une entrée en négociation au printemps prochain sur la question de l'impact de la digitalisation des activités sur l'organisation du travail. L'UDES suivra également l'évolution des discussions sur ce sujet au niveau européen.

# ESS EXPLORER SONDONS L'AVENIR DES ENTREPRISES DE L'ESS

## MARIE-PIERRE LE BRETON, VICE-PRÉSIDENTE DE L'UDES, EST REVENUE SUR LES FAITS MARQUANTS ET LES CHIFFRES-REPÈRE POUR L'ANNÉE 2018

### « Le dynamisme en région »

Une soixantaine de réunions ont été organisées en régions et ont rassemblé plus de 650 participants l'année passée. En Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté, Grand Est, Normandie et Occitanie, des matinées dédiées au baromètre sur la qualité de vie au travail dans l'ESS ont été organisées conjointement avec Chorum. Des outils ont également vu le jour en 2018 : le guide du dialogue social sur les TPE en Auvergne-Rhône-Alpes mais aussi le contrat d'étude prospective (CEP) sur les métiers en devenir dans les Hauts-de-France.

### « Projet de loi : se faire entendre »

Autour des projets de loi qui étaient en discussion l'année passée, l'UDES a participé à une cinquantaine de réunions avec les ministres concernés, leurs conseillers et les parlementaires en charge de ces dossiers. Les travaux de l'UDES ont été largement relayés dans la presse nationale. Ils ont donné lieu à environ 400 articles. Enfin, il est à noter que le portail de l'emploi dans l'ESS a affiché une moyenne de 800 visiteurs uniques par jour en 2018, ce qui porte à 2,7 millions de pages consultées pour le site.



### « Agir au niveau national et régional »

Sur le plan national, 10 grands mandats sont aujourd'hui occupés par des membres de l'UDES que ce soit au Haut conseil du dialogue social (HCDS), au Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) ou encore au Conseil supérieur de la prud'homie (CSP). Après de longues batailles, l'UDES a décroché un mandat au sein de la Commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP).

Les régions ne sont pas en reste avec 169 instances ou espaces de concertations ou de coordinations investis : CESER, CROCT ou encore observatoires départementaux du dialogue social (ODDS).

Malgré l'étendue du spectre des mandats, tant au niveau régional que national, l'UDES ne se dit pas satisfaite de ce bilan « il y a encore des combats extrêmement importants à mener pour être présent dans le champ de la protection sociale » a conclu la vice-présidente de l'UDES.

## LE GOUVERNEMENT CONVAINCU DES APPORTS DE L'ESS, MAIS PAS D'ÉLARGISSEMENT DE SA REPRÉSENTATION POUR AUTANT



Lors de cette journée d'exploration et de débats, Antoine Foucher, directeur de cabinet de la ministre du Travail, est revenu sur les réformes en cours et celles à venir dans le secteur de l'ESS.

Sur la réforme de la formation professionnelle, sur celle de l'apprentissage et du volet « Insertion par l'activité économique » du plan Pauvreté, le Gouvernement a sou-

ligné les efforts fournis par l'ESS pour prendre ces sujets à bras le corps. « On a besoin que d'autres secteurs soient aussi exemplaires que vous » a ainsi lancé Antoine Foucher en vantant les mérites du secteur dans le domaine de la formation professionnelle. « Nous avons désormais besoin que cette coopération État/ESS s'intensifie » a-t-il poursuivi en citant l'exemple de la réforme de l'ap-

prentissage et de la rénovation des certifications. Par ailleurs, sur le volet IAE du plan Pauvreté, le représentant de la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a annoncé un budget en hausse (1 milliard d'euros) et les ambitions renouvelées côté Gouvernement : « chaque année 100 000 personnes de plus seront formées. C'est du jamais vu ! On doit donc travailler sur ce sujet avec vous et les autres familles de l'IAE ».

Quant aux réformes à venir, notamment celle sur la restructuration des branches, si Antoine Foucher a assuré à l'ensemble des professionnels réunis, que l'ESS, de par « sa cohérence, sa valeur-ajoutée et le travail accompli » serait préservée et accompagnée dans la restructuration de ses branches, le directeur de cabinet n'a pas caché que l'élargissement de la représentation de l'UDES au sein des différentes instances du dialogue social national n'était pas à l'agenda gouvernemental.

## UNE BAISSSE DU CONTENTIEUX PRUD'HOMAL MAIS PAS DE PACIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Depuis 2014, et le rapport d'Alain Lacabarats, la juridiction prud'homale n'a cessé d'empiler réformes et décrets. Élaborées par les assemblées parlementaires, ou parfois même dictée par l'exécutif, toutes affichent le même postulat de départ, à savoir le nécessaire désengorgement des tribunaux prud'homaux pour diminuer le délai de traitement des affaires. Mais le constat, porté aujourd'hui par les chercheurs et les magistrats, est tout autre. De par la complexité des démarches, beaucoup de salariés préfèrent abandonner voire ne saisissent plus les prud'hommes.

De façon systématique le CNRS se livre à une étude sur le contentieux prud'homal tous les 4 ans. « On y examine pas seulement les prud'hommes, mais aussi la matière prud'homale » explique Evelyne Séverin directrice de recherches au CNRS. Pour cette dernière étude ([disponible ici](#)), la chercheuse a travaillé sur les effets des lois qui se sont enchaînées depuis le rapport Lacabarats, en particulier la mise

en application du décret du 20 mai 2016, relatif à la loi Macron multi-domaines. « Pour ce qui concerne la baisse des saisines nous étions au courant dès septembre et savions qu'il se passait quelque chose » commente Evelyne Séverin, « ce que nous ne savions pas, c'est que ça allait durer, et la baisse est encore présente aujourd'hui ». La situation se montre aussi très variable selon les tribunaux. Dans les juridictions

importantes disposant d'une large section d'encadrement, la baisse est moins forte que partout ailleurs. Par contre, certains petits tribunaux prud'homaux n'enregistrent aucune affaire depuis le premier semestre 2019. Après avoir vérifié toutes les causes possibles et cherché d'autres explications à cette baisse - on retrouve les chiffres de fréquentation de 2009 - il en résulte pour la directrice de recherches, que c'est bien



# ESS EXPLORER SONDONS L'AVENIR DES ENREPRISES DE L'ESS

l'effet dissuasif de ce fameux décret qui a modifié le mode de saisine. Et ce sont surtout les petits dossiers qui ont renoncé à entamer une procédure « le pire dans cette affaire, c'est que l'on a cru bien faire » conclut Evelyne Séverin.

## Un pan de la justice prud'homale n'est plus assuré

François Denel, avocat et formateur à APFEES (Association Prud'hommes Formation Employeurs de l'Économie Sociale) se montre encore plus critique sur le décret et n'est pas convaincu par un effet « inattendu ». « Lorsque vous créez une procédure si complexe que cela nécessite le recours à un avocat et que vous ajoutez à tout cela un timbre fiscal à 35€, pour moi c'est que vous voulez assécher le contentieux prud'homal aux profits de modes alternatifs. Dommage car même si les situations peuvent être très variables d'un tribunal à l'autre, aujourd'hui la procédure prud'homale ne fonctionne pas si mal dans son ensemble ».

Dans ce constat, il est rejoint par Patrick Henriot, ancien magistrat professionnel et formateur à l'APFEES. Lorsqu'on lui demande si l'on va supprimer les prud'hommes, il répond « non, mais que l'on est en train de vider le contenu du contentieux prud'homal, ce qui est une autre façon de résoudre la difficulté ». Pour l'ancien magistrat, il ne fait pas de doute que la Chancellerie savait ce qu'elle fai-



sait en imposant une saisine de plus en plus écrite, tout en ne dotant pas les greffes de moyens suffisants. L'ancien magistrat pointe également la responsabilité des premiers présidents de cour d'appel, qui pour certains d'entre eux, ont parfois imposé l'utilisation des formulaires CERFA, y compris lorsque les personnes se présentent pour enregistrer une demande orale. Pour Patrick Henriot, c'est le contentieux composé par les personnes en situation de difficulté et de vulnérabilité qui se trouve ainsi éliminé des conseils de prud'homme. « Tout un pan de la justice prud'homale n'est plus assurée » estime-t-il.

Laëtitia Pilloy, qui siège au conseil des prud'hommes de Nancy depuis 2002, a vécu les réformes de l'intérieur. Pour elle, il est encore trop tôt pour se prononcer sur la dernière réforme. Par contre l'évolution

du contentieux, lui, est bien réel. En effet, au début de son activité prud'homale, Laëtitia Pilloy rencontrait beaucoup de personnes non accompagnées, que ce soit par un avocat, ou par un délégué syndical. Aujourd'hui, cela n'arrive presque plus. Mais lorsque c'est le cas, la conseillère prud'homale reconnaît se trouver en grande difficulté face à elles : « nous avons beaucoup de mal à comprendre les demandes qui nous sont formulées par ces personnes seules, souvent elles ne disposent pas de tous les éléments et peinent à s'exprimer. » Aussi, Laëtitia Pilloy accueille favorablement l'une des recommandations issue du rapport présenté par les deux sénatrices (voir encadré page suivante), à savoir la notion d'accompagnement de la saisine. « Parce que sans cela, il n'y aura plus de saisine... » estime-t-elle.

# ESS EXPLORER SONDONS L'AVENIR DES ENTREPRISES DE L'ESS

## LA JUSTICE PRUD'HOMALE AU MILIEU DU GUÉ

Agnès Canayer et Pascale Gruny sont deux des quatre sénatrices, à l'origine du rapport « La justice prud'homale au milieu du gué. » Saisies à la fin de l'année 2017 de la question prud'homale, les sénatrices ont mené un travail durant 18 mois. Une trentaine d'auditions au Sénat, 12 déplacements, dont l'un en Belgique, ont conduit les quatre sénatrices à formuler 46 préconisations. Parmi elles, l'on retrouve :

- Le maintien d'une autonomie de la justice prud'homale et celui de la proximité avec les justiciables ;
- Le fait que les conseils des prud'hommes relèvent entièrement du ministère de la justice ;
- Rendre la conciliation facultative et mettre en place un nouveau schéma procédural dans lequel un bureau d'orientation, devant lequel la comparution des parties serait facultative, serait chargé d'orienter les affaires, soit vers une médiation ou un autre mode amiable, soit vers un bureau de conciliation, soit vers

un bureau de jugement, présidé le cas échéant par un magistrat professionnel ;

- La spécialisation dans chaque conseil de prud'hommes de certains conseillers dans la fonction de conciliation, en lien avec la formation spécialisée mise en place en la matière ;
- La mise en place d'une formation spécialisée par l'École nationale de la magistrature en matière de conciliation.

Enfin, Agnès Canayer est revenue sur la loi de programmation pour la justice 2018-2022. Initialement, il était prévue une augmentation des crédits de 7 milliards d'euros à 8,3 milliards en 2022. Le Sénat a suggéré d'aller beaucoup plus loin en atteignant les 9 milliards d'euros et en préconisant une création net d'emploi à hauteur de près de 14 000 emplois.

*Pour consulter la note de synthèse du rapport d'Agnès Canayer, Nathalie Delattre, Corinne Féret, Pascale Gruny et leur 46 propositions, [c'est ici](#).*





Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire  
7, rue Biscornet 75012 Paris - 01 43 41 71 72  
udes@udes.fr - www.udes.fr - @UDESnationale