

# Vote de l'amendement porté par l'UDES sur le partage de la valeur

L'UDES se félicite de l'adoption par l'Assemblée nationale de l'amendement qui complète l'article 3 du projet de loi sur le partage de la valeur. Cette mesure vise à améliorer l'attractivité des emplois de l'ESS, à favoriser le sentiment d'appartenance aux entreprises de l'ESS et à renforcer le poids des branches professionnelles de l'ESS.

Cet amendement rappelle que les structures de l'ESS sont créatrices de valeur et réaffirme le modèle économique de l'UDES basé sur l'utilité sociale et le rôle essentiel de la branche professionnelle au regard de la typologie des entreprises de l'ESS.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 engageait toute société de 11 à 49 salariés, déclarant un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de son chiffre d'affaires et pendant trois exercices consécutifs, à choisir l'un des trois dispositifs de partage de la valeur existant : intéressement, abondement à un plan d'épargne salariale, prime de partage de la valeur (PPV).

La loi prévoit à présent une adaptation de cette disposition pour les entreprises de l'ESS afin que ces dernières puissent intégrer l'expérimentation de 5 ans prévue dans l'ANI moyennant un excédent égal de 1 % de l'activité pendant trois exercices consécutifs et à condition qu'un accord de branche étendu le prévoit.

« La question du partage de la valeur contrairement à ce qu'on pourrait penser est intrinsèque au fonctionnement des entreprises de l'ESS.



Le secteur connaît des difficultés de recrutement et se trouve parfois en situation de pénurie. La fidélisation des salariés, le mode de management ou de gestion de la performance de l'ESS peuvent passer par le partage de la valeur » a souligné David Cluzeau, président de la commission des affaires sociales de l'UDES, lors du webinar sur les outils de partage de la valeur organisé par l'UDES, la Caisse d'Épargne et Natixis Interépargne le 10 octobre.

C'est à cette occasion que l'UDES et ses partenaires ont présenté le guide pratique « Épargne salariale et intéressement : les outils de fidélisation de l'ESS », destiné aux entreprises de l'ESS sur l'épargne

salariale et l'intéressement. À vocation pédagogique et informative, il vise à sensibiliser les employeurs et les salariés de l'ESS sur les nombreuses possibilités d'associer les salariés aux performances de l'organisation dans laquelle ils travaillent.

Retrouvez le guide pratique  
et le replay du webinar sur  
[www.udes.fr/publications](http://www.udes.fr/publications)

Et la chaîne YouTube de l'UDES  
[https://youtu.be/CADXcpIUCzM?](https://youtu.be/CADXcpIUCzM?si=ZKsSGQm2B2kqDATm)  
[si=ZKsSGQm2B2kqDATm](https://youtu.be/CADXcpIUCzM?si=ZKsSGQm2B2kqDATm)

# Négociation à venir sur la transition démographique et l'attractivité des emplois de l'ESS

Le Groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale et solidaire dit GDS, réunissant l'UDES et les cinq confédérations syndicales de salariés, a entrepris une réflexion autour de la transition démographique des emplois de l'ESS en avril 2023.

Le marché du travail est impacté par des bouleversements démographiques importants, auxquels les entreprises doivent faire face, à l'instar de l'allongement de la durée de vie et de l'âge de départ en retraite, de l'augmentation du nombre de salariés seniors ou encore du développement de l'emploi des jeunes à travers l'apprentissage etc. L'ESS est particulièrement concernée par ces enjeux puisque près de 100 000 postes y restent à pourvoir. Cela conduit à s'interroger sur l'attractivité des emplois dans une perspective de développement des opportunités et de la qualité des emplois des salariés et demandeurs d'emploi.

## L'UDES et les syndicats de salariés sont entrés en négociation à l'automne 2023

Les enjeux de la transition démographique s'inscrivent ainsi parfaitement dans les axes prévus dans la lettre de mission du GDS 2022-2024. En effet, ce document se concentre sur l'attractivité et la qualité des emplois dans l'ESS à travers notamment l'emploi des seniors et la prise en compte des salariés aidants. L'UDES a d'ailleurs réalisé un diagnostic sur l'emploi des jeunes dans l'ESS à l'issue d'un atelier de travail autour du thème « Entre

exigence et résignation, les attentes et les nouvelles aspirations des jeunes sur le marché du travail » qui s'est tenu entre septembre 2022 et mars 2023.

L'objectif des travaux du GDS sur la transition démographique est d'appréhender les problématiques spécifiques liées aux situations d'aidance, à l'emploi des seniors et à l'emploi des jeunes de manière globale, telles que la formation ou l'aménagement du temps de travail en vue d'améliorer l'attractivité

des emplois dans l'ESS. L'UDES entend ainsi objectiver l'ouverture de la négociation, envisagée fin 2023, par la définition d'indicateurs, l'établissement d'une cartographie à partir des données relatives à l'emploi dans les branches qu'elles représentent, ainsi que par la détermination de mesures fortes dont les branches professionnelles pourraient se saisir, afin de répondre aux enjeux de la transition démographique des emplois dans l'ESS.



# Les voies d'amélioration de la loi du 31 juillet 2014

Alors que les acteurs de l'ESS avaient accueilli favorablement la loi du 31 juillet 2014 relative à l'ESS ; 10 ans plus tard, le débat est de savoir comment l'améliorer face à l'expérience et au recul acquis depuis sa mise en œuvre.

« L'économie sociale et solidaire est un mode d'entreprendre et de développement économique adapté à tous les domaines de l'activité humaine auquel adhèrent des personnes morales de droit privé qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- 1. Un but poursuivi autre que le seul partage des bénéfices ;
- 2. Une gouvernance démocratique [...]
- 3. Une gestion conforme aux principes suivants : les bénéfices sont majoritairement consacrés à l'objectif de maintien ou de développement de l'activité de l'entreprise ; les réserves obligatoires constituées, impartageables, ne peuvent pas être distribuées. [...] »



C'est ce qu'énonce l'article 1 de la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire. Saisi en novembre 2022 par Marlène Schiappa, alors secrétaire d'État en charge de l'économie sociale et solidaire et de la vie associative, le Conseil supérieur de l'ESS (CSESS) a remis son avis au Gouvernement sur l'évaluation de la loi Hamon.

Si les acteurs se disent satisfaits de la loi et s'accordent sur une demande de continuité, en revanche, sont soulignés des objectifs de développement de l'ESS non-atteints, un manque de financement pour mener les missions accordées aux chambres régionales de l'ESS et des points d'amélioration relatifs à l'engagement des collectivités en faveur de l'ESS.

L'UDES est attachée à la loi de 2014, qui a fortement contribué à la structuration nationale et territoriale de l'ESS ainsi qu'à sa reconnaissance en tant que mode d'entreprendre spécifique, mais formule cinq propositions ambitieuses pour réformer cette loi :

- 1. Aller vers une loi de programmation pluriannuelle permettant d'asseoir le développement de l'ESS avec une véritable ambition.
- 2. Valoriser les engagements sociaux et environnementaux des entreprises de l'ESS, en renforçant la portée de l'agrément « entreprise solidaire d'utilité sociale » et les dispositifs liés.
- 3. Clarifier le rôle des instances de représentation institutionnelle de l'ESS par rapport à celui des organisations syndicales de salariés

et professionnelles d'employeurs représentatives de l'ESS. Notamment, en précisant les missions dévolues au CSESS sur l'égalité professionnelle ; en articulant le rôle des Cress avec celui des organisations syndicales représentatives de branche et au niveau multi-professionnel, sur l'appui à la formation des dirigeants et des salariés.

- 4. Renforcer les stratégies régionales de l'ESS en intégrant la stratégie régionale dans le schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation
- 5. Actualiser et améliorer le guide adopté par le CSESS dans le but d'être mieux pris en main par les employeurs ; en ajoutant des exemples de bonnes pratiques.

# Lancement du premier outil de mesure de l'empreinte carbone dans les entreprises de l'ESS

L'UDES a déployé un plan d'actions pour permettre aux employeurs de l'ESS de relever le défi de la transition écologique. Intitulé « Objectif Transitions 2025 », ce projet ambitieux vise à sensibiliser, outiller et former les employeurs de l'ESS afin de leur permettre de faire évoluer leur modèle socio-économique et atteindre les objectifs de réduction d'émission de gaz à effet de serre fixés par l'État.



### Organisation de six rencontres régionales

Le premier volet du projet s'est achevé en juin 2023 avec l'organisation de six rencontres régionales dans les villes de Bordeaux, Paris, Montpellier, Nantes, Lille et Saint-Denis de La Réunion. Avec plus de 400 participants sur l'ensemble de ces rencontres, l'UDES et ses partenaires – Fondation Crédit coopératif, Crédit mutuel, Macif, AG2R La Mondiale, ABC et le Fact – ont rassemblé des employeurs et salariés de l'ESS pour débattre autour du rôle fondamental que doit jouer l'ESS et ses dirigeants dans cette transition écologique. Des ateliers autour de six thématiques de travail ont été organisés pour s'engager concrètement dans une démarche de transition écologique. Près de 50 organisations ont également présenté leurs solutions innovantes à travers les espaces forums dédiés.

Une rétrospective des échanges est accessible sur la page web dédiée : [www.udes.fr/objectif-transitions-2025](http://www.udes.fr/objectif-transitions-2025)

### Mesure de l'impact : lancement de l'outil de mesure de l'empreinte carbone

L'UDES, en partenariat avec l'Association pour la transition bas carbone (ABC), a lancé le 27 septembre 2023, lors d'un webinaire, un outil gratuit permettant de mesurer à un premier niveau l'empreinte carbone des activités et de s'engager vers une trajectoire de sobriété. Accessible sur la plateforme Valor'ESS – jusqu'alors uniquement dédiée à mesurer l'impact social des entreprises – cet outil permet de s'initier à la comptabilité carbone et de s'engager dans une réelle dynamique de réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Le webinaire de présentation a réuni près de 190 participants. Dorothée Bedok, administratrice de l'UDES en charge de la transition écologique, y a rappelé notamment le rôle indispensable des organisations professionnelles pour accompagner les employeurs dans la transition écologique de leur entreprise.

Sébastien Darrigrand, directeur général de l'UDES, aux côtés de Quentin Guignard et Victor Pichaud de l'ABC, sont ensuite intervenus pour présenter le travail mené par les deux

organisations avant de naviguer en direct sur l'outil et présenter les différentes fonctionnalités. Onze fiches pratiques environnementales reflétant les postes d'émission proposés par l'outil sont accessibles via l'outil en ligne et donnent des idées d'actions à mener pour éviter, réduire ou compenser les émissions de gaz à effet de serre.

Grand témoin de la démarche, Richard Huet, chargé de développement durable au Gapas – structure d'accompagnement des personnes en situation de handicap – a quant à lui partagé son expérience sur la mise en place d'une démarche de réduction d'émission de gaz à effet de serre et sur l'utilisation de l'outil développé par l'UDES et qu'il a testé.

Pour (re)voir les échanges, rendez-vous sur la chaîne Youtube de l'UDES : [www.youtube.com/watch?v=toEI9dkNP2U&list=UULF-cplQQPLFZ4mimXjaezoxhg&index=7](https://www.youtube.com/watch?v=toEI9dkNP2U&list=UULF-cplQQPLFZ4mimXjaezoxhg&index=7)



Pour accompagner ses adhérents et leurs employeurs, l'UDES s'est engagée dans un contrat d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (Edec) en lien avec la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (ministère du Travail) et les opco Uniformal et Afdas. Cet Edec prévoit de réaliser des monographies par branches professionnelles pour mesurer la manière dont la transition écologique va impacter les métiers et les compétences.

Les partenaires ont également financé un parcours de formation visant à sensibiliser les employeurs aux enjeux climatiques et à co-construire un plan d'actions en associant les acteurs du dialogue social afin de conduire une transition sociale juste.

Ce parcours s'étale sur quatre mois, à travers quatre journées de formation collective et deux sessions individuelles. L'objectif est d'aborder les différents leviers pour intégrer

la transition écologique en entreprise. Ces formations seront animées par l'Agence Lucie à partir de l'automne 2023.

Complémentaire à ces formations sur l'accompagnement du changement, l'UDES et l'ABC ont également conçu un programme de formation permettant de se familiariser à la comptabilité carbone. Il s'agit d'exploiter de manière optimale les ressources proposées dans l'outil Valor'ESS ainsi que la mise en place d'un plan d'actions de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre.

Pour connaître les formations disponibles, rendez-vous dans l'onglet « Formations » de la plateforme Valor'ESS. [www.valoress-udes.fr/formations](http://www.valoress-udes.fr/formations)