



Une union  
pour les employeurs  
de l'économie sociale

# Convention Nationale

14 mars 2007

« Précarité de l'emploi, dialogue social »

Les pratiques et engagements des employeurs de l'économie sociale

Actes  
de la journée

Convention Nationale USGERES - 14 mars 2007



# SOMMAIRE

Ouverture .....	5
<b>PRATIQUES D'EMPLOYEURS .....</b>	<b>7</b>
Positionnement de la responsabilité sociale des entreprises dans l'économie sociale .....	7
Présentation des résultats de l'étude USGERES/SOFRES sur les pratiques d'employeurs dans l'économie sociale .....	9
Table ronde n°1 : Pratiques d'employeurs : témoignages et débats .....	13
Débat avec la salle .....	20
<b>PRATIQUES PRUD'HOMALES .....</b>	<b>22</b>
Présentation des résultats de l'étude USGERES sur les pratiques des conseillers prud'hommes de l'économie sociale et de la charte d'engagements .....	22
Table ronde n°2 : Pratiques des conseillers prud'hommes : témoignages et débats .....	24
Débat avec la salle .....	27
Les enjeux de la campagne prud'homales de 2008 .....	29
<b>ENGAGEMENTS ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE L'USGERES :</b>	
Les orientations des syndicats d'employeurs de l'ES.....	31
Table ronde n°3 : Présentation du projet de charte de l'USGERES pour promouvoir la qualité de l'emploi .....	31
Débat avec la salle .....	34
La représentativité des syndicats d'employeurs de l'économie sociale.....	35



# Ouverture



**Michel PORTA**

**Administrateur de l'USGERES chargé du dialogue social**

*Chers amis,*

*C'est avec grand plaisir que je vous accueille dans cette salle de la MGEN que les employeurs de l'économie sociale connaissent bien : il n'est pas rare, en effet, de voir la Mutualité apporter son concours aux manifestations organisées par les acteurs de l'Economie Sociale.*

*Je remercie pour leur présence nos partenaires employeurs, le Groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA) et l'Union des Fédérations et Syndicats Nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social (UNIFED), le Conseil des Entreprises, Employeurs et Groupements de l'Economie Sociale (CEGES) et les organisations qui le composent, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) de l'économie sociale (Centres de Coordination de Formation Professionnelle (CCFP), Habitat-formation, Uniformation), Chorum, Ionis, l'Union Nationale de la Prévoyance et de la Mutualité Française (UNPMF), la Direction Générale du Travail (DGT) et le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV).*

*Nous avons souhaité que cette Convention Nationale soit l'occasion d'une réflexion collective autour de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) de l'économie sociale. Le thème central de cette journée est : « Précarité de l'emploi, dialogue social : quelles pratiques, quelles réalités, quels engagements des employeurs de l'économie sociale ». Pour la première fois, les organisations professionnelles de l'Economie Sociale se penchent sur la question de la responsabilité sociale de leurs entreprises.*

*La commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen a défini la RSE de la façon suivante : « l'accroissement de la responsabilité sociale et environnementale des entreprises constitue un élément essentiel du modèle social européen et de la stratégie européenne pour le développement durable ».*

*Parler de responsabilité sociale des entreprises de l'économie sociale consiste à s'interroger sur les rapports entre l'employeur et le salarié, à partir des éléments constitutifs du contrat de travail pour un développement durable de l'emploi. De plus, il s'agit de mettre les femmes et les hommes qui travaillent dans nos structures au cœur des projets de changement et non le contraire.*

*En effet, une politique sociale responsabilisante, centrée sur les acteurs et s'appuyant sur leurs expertises est un atout essentiel au développement de l'entreprise à moyen et long terme, comme l'ont notamment montré les travaux du sociologue Michel Crozier.*

*Les employeurs de l'économie sociale ont donc toute légitimité pour intervenir sur ce thème de la responsabilité sociale : nos valeurs, nos principes, la nature même des activités des entreprises de l'économie sociale s'inscrivent pleinement dans le sens de la responsabilité sociale.*

*L'USGERES s'est fortement engagée avec ses partenaires, le GEMA et l'UNIFED, dans la quête de la représentativité des employeurs de l'économie sociale afin de rendre lisibles nos « modes d'entreprendre » dans ce qui les différencient et ce qui les rapprochent de ceux des entreprises de capitaux.*

*Cette journée a pour objectif de poser les bases d'une culture commune et d'un socle identitaire qui faciliteront les prises de position de l'USGERES sur les thématiques de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.*

*Nos travaux seront organisés en deux temps. La matinée sera consacrée à faire un état des lieux des pratiques des entreprises de l'économie sociale et des conseillers prud'hommes :*

- *Responsabilités dans l'exercice de la fonction d'employeur ;*
- *Responsabilités dans l'exercice de la fonction prud'homale.*

*Deux tables rondes de témoignages et de débats seront animées par Pascal Canfin, journaliste à Alternatives Economiques, notre partenaire sur cette journée, et s'appuieront sur les résultats de deux enquêtes que nous avons menées : l'une sur les pratiques d'emploi et de responsabilité sociale dans l'économie sociale et l'autre auprès des conseillers prud'hommes de l'USGERES.*

*En fin de matinée, nous examinerons les enjeux de la campagne prud'homale de 2008, au regard des derniers décrets parus et nous vous ferons part des modalités d'organisation de la pré-campagne qui est déjà lancée. De bons résultats ne pourront que renforcer notre représentativité.*

*Cet après-midi, à la lumière des pratiques existantes, nous présenterons les orientations et engagements de l'USGERES pour les mois qui viennent, notamment un projet de charte de l'USGERES pour promouvoir la qualité de l'emploi, projet que nous souhaitons voir aboutir pour l'Assemblée Générale du 25 avril prochain.*

*Enfin, Alain CORDESSE, Président de l'USGERES, présentera l'état d'avancement des démarches menées pour obtenir la représentativité des employeurs de l'économie sociale au niveau des pouvoirs publics.*

*Je vous remercie pour votre attention et vous souhaite de bons travaux.*

## Pratiques d'employeurs

# Positionnement de la responsabilité sociale des entreprises dans l'économie sociale

**Hugues VIDOR**

**Directeur général de A DOMICILE – Fédération Nationale**

Je présenterai une réflexion que nous avons engagée au sein de l'USGERES depuis quelques mois sur la question de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) des employeurs de l'économie sociale.

La responsabilité sociale de l'entreprise résulte de courants de pensée datant des années 80, notamment de l'école américaine dite du « business ethic » qui considère que l'entreprise a une responsabilité morale à l'égard de la société et des générations futures. Le rapport Brundtland, présenté aux Nations Unies en 1987, en constitue l'un des textes de référence où il présente la nécessité de permettre à la génération actuelle de satisfaire ses besoins sans compromettre la capacité des générations futures à assurer les leurs. Considérer une responsabilité sociale de l'entreprise équivaut à lui conférer une triple responsabilité économique, environnementale et sociale.

Cette conception s'oppose ainsi à une conception développée par la théorie économique néoclassique reposant sur le postulat de l'efficacité des marchés et considérant que toute finalité autre que le profit pour l'actionnaire est subversive.

Dans les années 90, ce mouvement s'est largement développé aux Etats-unis mais aussi en France à travers l'adoption de chartes dites « chartes éthique » contenant des engagements sociaux et sociétaux pour les entreprises capitalistiques devenant même une obligation pour les entreprises souhaitant être cotées sur le marché américain.

La législation française et les normes internationales ont évolué pour prendre en compte cette dimension et répondre à la demande des consommateurs, des investisseurs et des salariés : par exemple, en France, la loi sur les nouvelles régulations économiques votée en 2001 prévoit une nouvelle responsabilité sociale de l'entreprise.

Les structures de l'économie sociale ont jusqu'à aujourd'hui laissé l'entreprise capitalistique s'approprier un discours sur les valeurs qui est constitutif de l'économie sociale. Les employeurs de l'économie sociale ont pourtant des atouts incontestables à faire valoir dans ce débat.

En effet, les employeurs de l'économie sociale font de la RSE depuis longtemps en respectant tout simplement les valeurs sur lesquelles l'économie sociale se fonde et les principes auxquels elle est attachée :

- Un homme une voix, avec le respect d'une règle démocratique ;
- Une finalité d'utilité sociale qui n'est donc pas simplement de créer de la richesse pour des actionnaires ;
- Le fait d'associer les différentes parties prenantes de l'entreprise -qu'elle soit associative, mutualiste ou coopérative- au projet voire même à la gouvernance ;
- La volonté de considérer que les hommes ont des ressources qu'il s'agit de valoriser et non uniquement

comme simple ressource à utiliser ainsi que la volonté de promouvoir les personnes.

Par ailleurs, les employeurs de l'économie sociale ont déjà mis en œuvre des pratiques d'employeurs intéressantes et innovantes sur la question du développement de l'emploi, de la formation, de la non discrimination ou encore de la démocratie sociale.

C'est pourquoi l'USGERES a mis en place une démarche qui vise à identifier les pratiques des employeurs en matière de RSE afin d'affirmer la spécificité des employeurs de l'économie sociale qui doit pouvoir se définir de façon quantitative mais aussi qualitative.

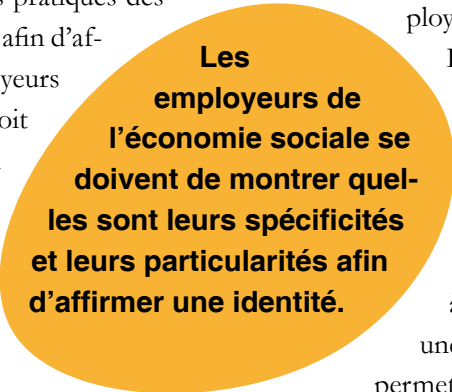
D'un point de vue quantitatif, l'économie sociale rassemble près de 2 millions de salariés. Elle doit évidemment être reconnue pour cela. Cette légitimité du nombre n'est pas contestable. Pour autant, elle n'est pas suffisante. Les employeurs de l'économie sociale se doivent de montrer quelles sont leurs spécificités et leurs particularités afin d'affirmer une identité.

Qualitativement, l'économie sociale doit être capable de montrer quelles sont ses pratiques sociales, quels engagements elle se propose de prendre, quelle politique elle promeut dans le cadre d'une approche sociale

de la RSE afin d'affirmer une légitimité spécifique liée à des pratiques sociales différentes.

L'USGERES a demandé aux experts du cabinet GESTE d'accompagner notre réflexion et à la SOFRES de réaliser une enquête. Un groupe de travail composé des différentes familles de l'USGERES : mutualiste, associative, et coopérative, s'est réuni à plusieurs reprises pour établir les bases d'un questionnaire permettant de situer les pratiques des employeurs de l'économie sociale en matière de RSE ainsi qu'une trentaine d'indicateurs de RSE permettant de qualifier la RSE dans l'économie sociale. Cette démarche permettra d'examiner tous les deux ans les écarts et de voir de quelle façon les employeurs de l'économie se sont engagés à qualifier leurs pratiques. Elle aura donc une double vertu pédagogique et incitative et permettra également de nourrir les réflexions et pistes d'action proposées dans le cadre du groupe de dialogue social. Par ailleurs, cette démarche a permis de définir les axes d'une charte des employeurs de l'économie sociale dont les grandes lignes vous seront présentées cet après-midi.

L'ambition de l'USGERES est forte sur ces thématiques. Elle propose un engagement de l'ensemble des employeurs de l'économie sociale dans une démarche RSE.



**Les employeurs de l'économie sociale se doivent de montrer quelles sont leurs spécificités et leurs particularités afin d'affirmer une identité.**



# Présentation des résultats de l'étude USGERES/SOFRES sur les pratiques d'employeurs dans l'économie sociale

**Dominique MEZIERES, TNS SOFRES**

**René EKSL, Cabinet GESTE**

## I. Méthodologie et premiers enseignements tirés de l'étude sur les pratiques d'employeurs dans l'économie sociale

### **Dominique MEZIERES**

L'enquête sur les pratiques d'employeurs dans l'économie sociale a été réalisée à partir du fichier Uniformation de l'USGERES. Les institutions financières n'ont donc pas été interrogées. Au total, 600 interviews ont été réalisées fin 2006. Ces interviews par téléphone ont duré en moyenne quinze minutes. Une lettre signée par l'USGERES avait prévenu les entreprises, coopératives ou associations interrogées de la réalisation de cette enquête. Les personnes interrogées au sein de ces organisations étaient le président, le directeur général ou le directeur des ressources humaines dans les entreprises les plus importantes. Des quotas en termes de taille et de secteur d'activités avaient été définis avec l'USGERES afin que le panel

soit le plus représentatif possible.

Cette enquête a été très bien accueillie par les entreprises, coopératives ou associations interrogées. En effet, le taux de refus de réponse est très faible : 7 % des questionnaires envoyés. Les thématiques retenues ont été jugées intéressantes par les personnes interviewées. Par ailleurs, on a compté un faible nombre de non-réponses, ce qui est extrêmement encourageant pour l'exploitation de ces résultats. Un petit questionnaire interne avait été élaboré afin de connaître quelles seraient les impressions des enquêteurs à propos de cette enquête. Il a montré que les personnes interrogées dans les organisations possédaient une excellente connaissance de leur sujet.

## II. Résultats de l'enquête

### 1. Responsabilité sociale et environnementale (RSE) et taille des structures de l'économie sociale

#### René ESKL

Les caractéristiques de l'échantillon sont les suivantes : le nombre de structures interrogées par secteur reproduit la structure de la nature des activités des adhérents de l'USGERES puisque l'animation et l'aide à domicile sont les secteurs d'activités les plus représentés. Nous avons ajouté aux organisations listées dans le fichier d'Uniformation, les radios libres et un extrait du fichier du Syndicat National d'Associations Employeurs de Personnels au Service des Centres Sociaux et Socio-Culturels (SNAECESO).

Concernant la taille moyenne des organisations interrogées, celle du secteur de l'aide à domicile comporte le nombre le plus important de salariés en équivalent temps plein, suivi de la santé et des mutuelles. L'animation et le sport constituent les secteurs d'activité dans lesquels le nombre de salariés est le plus faible avec des effectifs moyens inférieurs à dix.

Nous avons posé la question de la signification du terme « responsabilité sociale et environnementale (RSE) » aux employeurs de l'économie sociale. Les thèmes, qui sont les plus représentatifs concernant la RSE pour les dirigeants de ces organisations, sont égalité, diversité et non-discrimination, puis démocratie sociale et dialogue social, puis insertion, emploi, formation. Ensuite viennent des thèmes moins présents dans l'esprit des employeurs de l'économie sociale comme prévention et santé au travail, politique salariale et développement de l'économie locale.

A la suite de la première grande question, nous avons essayé de savoir de quelle manière les employeurs de l'économie sociale définissaient la RSE. Dans ce cas de figure, le thème de l'égalité et de la non-discrimination ne constitue plus le thème le plus important. Assurer l'emploi est considéré comme la première responsabilité de l'employeur. La seconde thématique dans un ordre décroissant -le bien-être du salarié et du groupe- est considérée comme beaucoup moins importante. Enfin, viennent l'éthique et les valeurs, la démocratie participative, la diversité, et l'intégration, l'insertion, la promotion et la formation des salariés.

La RSE représente donc une multitude de thèmes qui montrent que la notion n'est pas clarifiée, ni hiérarchisée.

Les structures ou associations qui sont en avance sur les thématiques de RSE sont celles qui ont déjà mis en route, depuis peu ou depuis plusieurs années, un projet associatif ou un projet d'entreprise. C'est dans le cadre du projet associatif ou du projet d'entreprise que se développe la RSE. Dans l'économie sociale, les structures les plus importantes sont généralement plus avancées dans leur réflexion sur la RSE de même que dans le reste de l'économie. Ainsi, les secteurs de l'aide à domicile, de la santé ou du logement ont davantage développé une réflexion sur les thématiques de RSE que les secteurs du sport ou du tourisme social où les structures sont plus petites.

**Assurer  
l'emploi est considéré  
comme la première responsabilité  
de l'employeur.**

## 2. La dynamique sur les thématiques dominantes de la RSE

Les trois thèmes dominants sont : l'emploi durable, le dialogue social en entreprise, la diversité et la non-discrimination.

### a. L'emploi durable

Les pratiques de recrutement se caractérisent par un fort taux d'embauche des jeunes : 64 % des structures ont mis en place une politique d'embauche des moins de 25 ans. Elles se caractérisent aussi par une forte embauche des seniors. En effet, 35 % des structures déclarent avoir une politique d'embauche des seniors. Le taux d'embauche des chômeurs de longue durée est bien plus élevé que dans le reste de l'économie : 41 % des structures de l'économie sociale ont développé ce type de pratique. De même, pour les personnes handicapées, le taux est de 25 % dans l'économie sociale contre 6 à 7 % dans le reste de l'économie. Les structures de l'économie sociale utilisent également davantage les contrats aidés. Cependant, il est à noter que ces organisations disposent d'un droit d'utilisation des contrats plus important que dans le reste de l'économie. Ces quelques indicateurs montrent que les structures de l'économie sociale sont beaucoup plus dynamiques sur les politiques de l'emploi dans le cadre de la RSE que le reste de l'économie.

Concernant le mode de recrutement, les structures de l'économie sociale utilisent davantage le service public de l'emploi : 70 % d'entre elles l'utilisent alors que ce taux est compris entre 30 et 40 % dans le reste de l'économie. Par ailleurs, l'économie sociale se caractérise par un engagement plus important avec les partenaires de l'insertion. En effet, 54 % des personnes interrogées ont déclaré que leur structure avait noué des partenariats d'insertion hors missions locales et Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE). Ce chiffre est également très élevé, supérieur à 50 %, pour la coopération et les missions locales pour l'emploi, qui font partie de l'USGERES.

Pour ce qui concerne les actions en faveur de la formation, il n'a pas été possible de distinguer des tendances propres à l'économie sociale. En revanche, par rapport au secteur lucratif, les structures de l'économie sociale participent davantage au système de formation. En effet, 21 % d'entre elles font partie d'un jury d'école, 20 % d'un jury de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et 13 % d'un jury de Centre de Formation des Apprentis (CFA).

### b. Le dialogue social en entreprise

Lorsqu'il existe un projet d'entreprise, un projet associatif ou une démarche RSE, l'association des salariés est supérieure à celle des structures du secteur lucratif, même s'il ne semble pas que les organisations de l'économie initient davantage ce type de démarche. Néanmoins, nous n'avons pas pu effectuer de comparaisons chiffrées indiscutables. Cependant, dans l'économie sociale, 97 % des salariés sont informés du projet et 80 % d'entre eux y sont associés. Par ailleurs, 61 % des partenaires extérieurs, qu'ils soient adhérents ou clients, sont également associés au projet.

### c. La non-discrimination et la diversité

L'analyse des données a donné lieu à des difficultés d'interprétation. C'est pourquoi nous ne donnons pas de résultats quantitatifs sur la part des minorités visibles concernant les politiques de non-discrimination.

La question de la parité hommes-femmes est la même que dans le reste de l'économie. Dans 51 % des cas, les structures de l'économie sociale ont un taux de présence des hommes plus important dans l'encadrement que dans le reste de la structure. L'égalité hommes-femmes dans l'encadrement n'est réalisée qu'à 27 %. Le taux de femmes dans l'encadrement n'est supérieur à celui du reste de la structure que dans 22 % des cas.

**Les structures de l'économie sociale sont beaucoup plus dynamiques sur les politiques de l'emploi que le reste de l'économie.**

### 3. Les rémunérations

Les fourchettes de rémunération dans l'économie sociale sont extrêmement resserrées. L'écart entre la rémunération la plus haute et la rémunération la plus basse est compris entre 1,5 pour les petites structures et 3,4 pour les structures de plus de 500 salariés

équivalent temps plein. A taille égale de structures, la fourchette de rémunération est plus resserrée dans l'économie sociale que dans le reste de l'économie.

## III. Questions de la salle

### Intervention de la salle

La question de la parité des salaires hommes-femmes n'a pas été évoquée.

### René ESKL

Ce point n'a pas été abordé dans cette enquête.

### Intervention de la salle

J'ai été interviewé dans le cadre de cette enquête. Dans le questionnaire figuraient des questions sur la formation en alternance. Cela ne transparait pas dans les résultats. Les employeurs contribuent-ils davantage aux processus de formation en alternance que le reste de l'économie ?

### René ESKL

Sur ce point, le taux de réponse était trop faible pour pouvoir en tirer des conclusions pertinentes.

### Intervention de la salle

De quelle manière ont été distingués les secteurs de la santé et celui des mutuelles puisqu'une grande par-



tie des mutuelles adhérentes de l'USGERES sont des mutuelles de santé ?

### René ESKL

Nous avons utilisé le fichier Uniformation. Le secteur Santé correspond aux établissements de santé et de retraite. Le secteur Mutuelles correspond aux mutuelles de santé.

### Hugues VIDOR

Cette enquête constitue une première base de travail pour l'USGERES notamment dans la définition d'axes de progrès dans le cadre de l'élaboration d'une charte d'engagements social et sociétal.

# Table ronde n°1 : Pratiques d'employeurs : témoignages et débats



## Participants :

**Dominique GIACOMETTI**, Directeur général de Cap Services, Lyon ;  
**Joëlle PRADINES**, Directrice de Services à Domicile, Haute Savoie ;  
**Eric GEX-COLLET**, Directeur général de RELEYA Harmonie Mutuelles ;  
**Michel PINSON**, Membre de la délégation de l'USGERES Bretagne ;  
 En tant que grand témoin, **Hubert DUJARDIN**, Président du Syndicat National d'Associations Employeurs de Personnels au Service des Centres Sociaux et Socio-Culturels (SNAEC SO).

## Animateur :

**Pascal CANFIN**, journaliste à Alternatives Economiques.

## Pascal CANFIN

Cette table ronde a pour objet de montrer, de façon concrète, de quelle manière la responsabilité sociale est déclinée dans les différents secteurs de l'économie sociale.

## I. Pérennité de l'emploi : l'exemple coopératif

### Dominique GIACOMETTI

Cap Services est une coopérative d'activités basée à Lyon. Une coopérative d'activités permet à un individu ou un groupe d'individus de tester leurs capacités à créer une entreprise, dans un cadre d'apprentissage en grandeur réelle. Elle offre un cadre juridique

à leur activité, pour ensuite leur permettre de devenir leur employeur avant que les individus ou les groupes d'individus puissent être autonomes à terme et éventuellement créer leur propre structure juridique.

### Pascal CANFIN

Combien de coopératives existe-t-il en France ?

### **Dominique GIACOMETTI**

Il existe entre 120 et 150 points d'accueil en France, y compris les départements d'Outre-mer.

### **Pascal CANFIN**

Combien de projets sont traités par les coopératives d'activités ?

### **Dominique GIACOMETTI**

Environ 250 projets sont pris en charge chaque année par Cap Services. Cela représente environ 3 millions de chiffre d'affaires pour les entrepreneurs de la coopérative et 135 salariés.

### **Pascal CANFIN**

Quel est le profil-type des entrepreneurs-salariés de Cap Services ?

### **Dominique GIACOMETTI**

Il s'agit majoritairement de femmes pour 68 % d'entre eux. Dans l'équipe de Cap Services, on compte de même 5 femmes sur 7 salariés. Il existe quatre principaux profils d'entrepreneurs-salariés :

- Les personnes exerçant des métiers artisanaux : coiffure, manucure, nettoyage ;
- Les artisans d'art, même s'il agit souvent de reconversions ;
- Les seniors qui désirent vivre de leur savoir-faire ;
- Les jeunes qui ont tendance à monter des projets en groupe lorsqu'ils sont diplômés dans le conseil et les nouvelles technologies de l'information et à les défendre seuls lorsqu'ils sont sous-diplômés dans les métiers manuels ou dans la création de lignes de vêtements.

Les projets sont élaborés pour des activités qui ne nécessitent pas de capitaux de lancement et assurables en responsabilité civile et pénale.

### **Pascal CANFIN**

De quelle manière Cap Services sécurise-t-elle le parcours des créateurs d'activités ?

### **Dominique GIACOMETTI**

L'objectif des dispositifs de création d'entreprise ne doit plus être de créer une myriade d'entreprises individuelles dont la durée de survie est très courte. La coopérative d'activités effectue, au contraire, un suivi des projets des créations d'entreprises par le partage d'une structure de gestion et d'accompagnement. En effet, être entrepreneur s'apprend et n'est pas inné. La coopérative d'activités ressemble donc à une structure d'apprentissage pour créateur d'entreprise, puisqu'ils acquièrent des savoir-faire au fur et à mesure du développement de leur projet. Par ailleurs, elle constitue, pour les porteurs de projet, une possibilité de retour en arrière en faisant valoir des droits à l'assurance-chômage et non en mettant en place une procédure de liquidation. De plus, les porteurs bénéficient du régime général de la Sécurité Sociale en participant pleinement à son financement.

### **Pascal CANFIN**

La coopérative d'activité constitue une ouverture du mouvement coopératif et de l'économie sociale, portés par des projets collectifs, vers les projets individuels. En sortie de coopérative d'activités, les porteurs de projet créent-ils des Sociétés Coopératives de Production (SCOP) ?

### **Dominique GIACOMETTI**

Malheureusement, en sortie, les activités prennent très souvent comme forme juridique l'entreprise individuelle. Cependant, de plus en plus de porteurs de projet restent au sein de la coopérative même quand leur activité est pérennisée. Cap Services est à l'origine d'une création de SCOP tous les ans. C'est insatisfaisant.



## II. Parcours d'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi

### Pascal CANFIN

Quels sont la structure et les points forts de la démarche de Services à Domicile ?

### Joëlle PRADINES

Je dirige trois structures en Haute-Savoie : deux structures d'insertion et une structure de maintien à domicile agréée qualité. La première structure a été créée il y a vingt ans pour faire face au problème du chômage dans la vallée. Les personnes qui ont créé cette association se sont basées sur les parcours d'insertion par l'activité économique. Ce parcours d'insertion est composé de trois étapes :

- La mise en situation de travail dans des ateliers-chantiers d'insertion ;
- La mise en situation de travail dans des associations intermédiaires ;
- La mise en situation de travail dans des entreprises d'insertion ou des entreprises de travail temporaire d'insertion.

Ensuite, pour le retour à l'emploi durable, l'individu intègre une entreprise de services à la personne dans les conditions normales de travail puisque je dirige un service de maintien à domicile de personnes dépendantes qui possède l'agrément qualité et un service d'agrément simple de jardinage et de nettoyage. Ces parcours sont individualisés avec, par exemple, un entraînement au rythme de travail ou de la formation en vue de faciliter l'insertion sociale.

L'atelier chantier d'insertion a pour objet l'accueil, l'embauche, la mise au travail collective de personnes qui rencontrent des difficultés sociales. Ces personnes sont généralement embauchées en contrat d'avenir pour 6, 12 ou 24 mois qui permettent de les resocialiser et leur redonner des habitudes de travail.



La mise en situation de travail dans une association intermédiaire consiste à mettre ces personnes à disposition d'entreprises, de particuliers mais surtout de collectivités locales. Lors de cette étape du parcours

de formation, les personnes suivent des plans de formation, par exemple, des parcours consacrés à l'illettrisme. On y mesure aussi la capacité de retour à l'emploi dans les conditions ordinaires pour la personne. Si l'essai est concluant, la mission en entreprise d'insertion sera plus longue voire une embauche sera envisagée. Ces entreprises d'insertion peuvent revêtir toutes formes juridiques, fournissant des biens et services comme toute entreprise et des prestations d'ac-

compagnement social et de formation. Les contrats de travail signés sont souvent des contrats aidés et reçoivent un agrément ANPE limité à 24 mois et renouvelables une fois. Le salarié reçoit donc une rémunération au moins égale au SMIC.

A la fin du parcours d'insertion que nous proposons, l'entreprise de travail temporaire d'insertion, association classique assujettie à la TVA, reçoit ces personnes en insertion en assurant le suivi social de l'insertion, notamment dans la sensibilisation aux formations sécurité. En effet, les personnes en insertion sont davantage victimes d'accidents du travail. Ces salariés bénéficient des mêmes droits et des mêmes devoirs que ceux de l'entreprise utilisatrice. L'objectif est de les faire embaucher : 37 salariés sur 70 en équivalent temps plein ont quitté la structure d'insertion avec un CDI.

Service à Domicile compte 90 salariés. L'entreprise est conventionnée par le Conseil général. Elle consacre 20 % de sa masse salariale à la formation, contre 7 % en moyenne pour les entreprises françaises. Les formations dispensées offrent à la fois un diplôme et une perspective d'avenir puisqu'il est impossible de

délocaliser une entreprise de services à la personne.

### **Pascal CANFIN**

Quels sont les obstacles que vous avez rencontrés ?

### **Joëlle PRADINES**

La seule difficulté majeure est de trouver des personnes possédant réellement l'envie de revenir vers un emploi pérenne.

### **Pascal CANFIN**

Il existe dans l'économie sociale un véritable savoir-faire dans la gestion de la transition. Il s'agit d'un enjeu majeur dans le cadre de la recherche de solution pour une plus grande « flex-sécurité ».

### **Hubert DUJARDIN**

Le risque sur un chantier d'insertion est de privilégier son fonctionnement au détriment des processus d'insertion. De quelle manière peut-on éviter ce type de dérives ?

### **Joëlle PRADINES**

J'ai pris la décision de limiter à 6 ou 12 mois la période durant laquelle les personnes se trouvent en chantier d'insertion. Ils ne constituent que la première étape du parcours d'insertion. La réflexion sur ces questions est effectuée collectivement deux fois par an lors des réunions du Conseil d'administration.

## **III. Concertation des salariés et développement des pratiques de management**

### **Pascal CANFIN**

RELEYA est une mutuelle interprofessionnelle opérant en Bourgogne et en Franche-Comté. Quelles sont vos pratiques en termes de dialogue interne ?

### **Eric GEX-COLLET**

RELEYA est une mutuelle de santé. Elle compte 130 000 adhérents et 150 salariés répartis sur 17 sites. Notre expérience concernant le dialogue social ne me semble ni exemplaire, ni particulièrement originale.

A mon sens, une pratique managériale éco-sociale, qui constitue une promesse-salarié, doit être basée sur les principes suivants :

- Un souci constant d'amélioration des équipes ;
- Une vision claire de la politique de l'entreprise par les salariés ;
- Un certain optimisme que la direction doit partager avec les salariés ;
- L'instauration d'un climat de confiance grâce à un maximum de transparence ;

- Le fait de donner envie aux salariés de prendre quelques risques, notamment dans la formation ;
- Le partage des réussites avec les salariés.

Depuis quatre ans, au sein de RELEYA, on mesure chaque année la satisfaction des salariés de façon anonyme même si cela a été difficile à faire croire aux salariés. Ce questionnaire est administré par internet et est traité par une société extérieure.

Le questionnaire comporte quinze questions sur la confiance dans l'avenir de l'entreprise, la confiance dans les dirigeants de l'entreprise, les conditions de travail et l'ambiance générale dans leurs équipes et dans l'entreprise.

La première année, le taux de participation était de 50 %. Aujourd'hui, il est de 80 %. Les résultats sont analysés par ancienneté des salariés, par âge, par catégorie professionnelle. Ces résultats sont communiqués à tous les niveaux de l'entreprise : au niveau des directeurs, du Conseil d'administration, des partenaires sociaux, ainsi que dans chaque service par les managers d'équipe.



**Pascal CANFIN**

Les partenaires sociaux ont-ils été associés à la conception du questionnaire ?

**Eric GEX-COLLET**

La première année, les partenaires n'ont pas été associés à l'élaboration du questionnaire. Aujourd'hui, des échanges existent sur l'amélioration de ce questionnaire. De plus, ce questionnaire représente un rendez-vous annuel et un outil de management qui permettent de déterminer avec eux des plans d'action qui font leurs preuves puisque le taux d'absentéisme n'est que de 3 %.

**Pascal CANFIN**

Cet outil de management vous a-t-il aidé à repérer un problème que vous avez réussi à gérer ?

**Eric GEX-COLLET**

En octobre 2006, nous avons constaté une baisse de

la confiance des managers intermédiaires à laquelle nous allons faire face.

**Pascal CANFIN**

Les salariés ne voient-ils pas ce questionnaire comme outil de contrôle social ?

**Eric GEX-COLLET**

Il ne me semble pas que ce questionnaire soit perçu comme un outil de contrôle social. Cependant, les dirigeants d'entreprise doivent être prêts à entendre des remarques parfois déplaisantes et à se remettre en cause.

## IV. Développement du dialogue social territorial

**Michel PINSON**

Une réunion sur le dialogue social a été organisée au sein de l'USGERES Bretagne il y a quelques mois. Il a été constaté que la fonction d'employeur dans l'économie sociale n'était pas la plus valorisée pour des militants qui ont tendance à valoriser davantage les porteurs de projet. C'est pourquoi il a été décidé d'essayer de mobiliser les adhérents autour de la valorisation de la fonction employeur.

Il s'agit de mettre en place un « baromètre social » sur la fonction employeur par une démarche paritaire menée en partenariat avec la région Bretagne. A ce propos, le Conseil Economique et Social Régional (CESR) de Bretagne, à la demande du Conseil Régional, a mené une étude très précise sur l'économie sociale en Bretagne, qui est disponible sur le site web

de la région Bretagne.

Nous sommes engagés avec les organisations syndicales, la Direction Régionale du Travail (DRT) et la région Bretagne, réunies dans un Comité de pilotage paritaire, sur une action menée en deux phases.

La première phase consiste à interroger trois employeurs dans chacune des familles de l'économie sociale (associations, coopératives, mutuelles) et deux ou trois représentants des organisations syndicales dans des structures de l'économie sociale de tailles différentes, mais aussi dans les plus importantes, sur leur vision et leur définition du dialogue social aujourd'hui et sur les thématiques qui leur paraissent prioritaires. Ces thématiques sont notamment le management dans l'économie sociale, la précarité de l'emploi, l'embauche des personnes en difficultés notamment des handicapés, les modalités du dialogue social en

particulier dans les petites structures. Les organisations syndicales, en particulier la CFTC, la CFDT et la CGC, se sont montrées intéressées même si certaines comme FO ne prennent pas part à la démarche.

La seconde phase est constituée par un questionnaire comportant environ une cinquantaine de questions administré à un échantillon de 1500 salariés. Cette étude visera à mesurer la satisfaction des salariés de l'économie sociale et sera terminée à l'automne prochain.

La finalité de cette démarche est de faire vivre le dialogue social au niveau territorial même si ce concept

n'est pas encore juridiquement défini. Il ne faut cependant pas que ce travail soit effectué en contradiction avec les négociations de branche. Le dialogue social au niveau territorial vise à l'organiser au sein des petites structures, dans lesquelles il n'est souvent pas valorisé. A ce titre, on s'aperçoit que lors des réunions ayant pour thème le dialogue social, on compte un grand nombre de salariés permanents, mais très peu de militants.

## V. Ethique de l'employeur dans l'économie sociale

### Hubert DUJARDIN

La fonction employeur est au centre des problématiques de l'économie sociale. Dans le secteur associatif, les employeurs sont bénévoles et dirigent des structures non lucratives de façon démocratique. C'est pourquoi le Syndicat National d'Associations Employeurs de Personnels au Service des Centres Sociaux et Socio-Culturels (SNAECSO) porte un intérêt particulier au développement des compétences des employeurs du secteur associatif. En effet, les employeurs associatifs ont une spécificité. Leur éthique constitue la base d'une définition de cette spécificité.

Notre démarche éthique a pour but de :

- Clarifier la fonction employeur ;
- Définir un référentiel partagé ;
- Valoriser les bonnes pratiques.

Lors d'une de nos réunions, l'un des intervenants a déclaré : « Etre éthique, c'est commencer par reconnaître les risques de notre activité et les risques de nos pratiques ». Nous avons donc établi une liste des risques liés à l'éthique dans nos activités.



- Risque de discrimination à l'embauche et sur le déroulement de carrière

Ce risque existe notamment sur la discrimination entre hommes et femmes.

- Risque de sur-utilisation des contrats aidés

En effet, 50 % des emplois sont des emplois précaires au sens de l'INSEE dans le réseau associatif.

- Risque sur la gestion du temps de travail des salariés

Il s'agit prosaïquement de ne pas abuser du militantisme des salariés.

- Risque sur la formation

Les plans de formation et la façon dont la formation du personnel est envisagée, sont souvent insuffisants.

- Risque sur le dialogue employeur-salarié

Le dialogue social se résume, dans les petites associations, à un dialogue employeur-salarié.

- Risque sur la délégation employeur

La responsabilité de la fonction employeur est assu-

mée par le président de l'association. Dans les faits, il existe un directeur avec lequel cette responsabilité est partagée.

- Risque sur le débat interne

En effet, les structures de l'économie sociale ont pour ambition d'être gérées de façon démocratique. Cette démocratie interne existe-t-elle réellement ?

Ces thématiques ont pour but de donner matière à réflexion permanente sur nos comportements.

### **Pascal CANFIN**

Pour l'INSEE, les deux secteurs qui emploient le plus de salariés en situation précaire sont le secteur public et celui de l'économie sociale. Cependant, il me sem-

ble plus pertinent d'examiner quelles sont les trajectoires des salariés. Vont-ils vers des emplois stables ou non ?

### **Joëlle PRADINES**

Le président d'une association définit une politique générale que le directeur met en oeuvre comme dans une véritable entreprise. Il existe donc une complémentarité entre des présidents-militants et des directeurs-salariés.

# Débat avec la salle

## Pascal CANFIN

Les questions de la salle peuvent porter sur la table ronde et les résultats de l'enquête menée par le cabinet GESTE et la SOFRES.

### Intervention de la salle

Je suis Conseiller régional de Nord-Pas de Calais et conseiller prud'homme USGERES. En tant que président d'association, j'ai été confronté aux prud'hommes à des conflits avec des salariés. A mon sens, un grand nombre de présidents et de Conseils d'Administration d'association n'ont pas encore intégré le fait qu'ils sont des employeurs. Le président doit assumer le projet de l'entreprise devant les prud'hommes. A ce titre, il me semble que les problèmes d'éthique sont centraux.

Les entreprises de l'économie sociale sont de véritables entreprises avec une éthique et des objectifs différents portés par le militantisme et le bénévolat. Cependant, l'économie sociale ne peut se résumer à une sorte d'économie parallèle qui serait la bonne conscience de l'économie capitaliste. Pour cela, il est nécessaire que le Président et le Conseil d'Administration soient en phase avec le directeur et participent au dialogue social.

### Intervention de la salle

J'appartiens à l'Union Nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles (UNA). La notion d'entrepreneur-citoyen n'a pas encore été évoquée. Or, il s'agit d'un fondement de l'économie sociale qui remplit souvent une mission de service public.

### Intervention de la salle

Je suis Président d'association et j'appartiens à l'UNA. Il existe des modes opératoires qui permettent d'évi-

ter les quiproquos entre le Conseil d'Administration et le Président d'une part, et d'autre part, la direction générale et le personnel qui doivent impérativement être associés à l'élaboration du projet politique et des différents projets.

Par ailleurs, dans un grand nombre d'associations de taille importante, on respecte difficilement les termes du dialogue social formel prévu par le Code du Travail. Cependant, il est nécessaire de proposer des espaces de dialogues informels organisés par les cadres intermédiaires. Concernant les questionnaires de satisfaction, il me semble qu'il ne s'agit que d'un outil dans une grande boîte à idées du dialogue social. L'efficacité du dialogue social se mesure au quotidien.

Dans une association, il est essentiel que le rôle des bénévoles soit défini et connu précisément par les intéressés, de même que les salariés doivent connaître précisément leur rôle dans l'association. Dans l'association que je préside, les bénévoles, administrateurs ou non, signent une charte dans laquelle ils s'engagent à ne jamais interférer dans les décisions managériales. De plus, le directeur général participe, tous les quinze jours, à la réunion du Bureau.

### Intervention de la salle

**L'économie sociale ne peut se résumer à une sorte d'économie parallèle qui serait la bonne conscience de l'économie capitaliste.**

J'appartiens au réseau d'association UNADMR. Je suis Président bénévole d'association. Le dialogue entre présidents et directeurs est permanent dans le réseau. Nous avons mis en place une école des présidents pour les former à leur fonction d'employeur puisqu'il existe un risque prud'homal dont le directeur est exempt. Leurs rôles respectifs doivent être clairement définis dans les statuts afin de faciliter le dialogue.

### Intervention de la salle

Alès est une ancienne ville minière, caractérisée par

une forte culture solidaire ouvrière. J'y ai créé une association d'insertion.

Dans l'économie solidaire, il est essentiel de discuter et d'échanger avec nos financeurs, notamment le Conseil Général dans le bassin d'Alès. Notre démarche a été de regrouper les structures d'insertion dans une association partenaire de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi (DDTE) et le Conseil Général. Il s'agit de remettre l'usager au centre du dispositif.

Au cours des réunions, les directeurs ont demandé que les présidents y assistent. En effet, le Conseil d'Administration est en charge du projet politique, élaboré en concertation avec les directeurs et le personnel. Par ailleurs, cette démarche vise à construire le Plan Département d'Insertion (PDI) du Gard.

#### Intervention de la salle

Je suis ancien Président de coopérative et Administrateur de la CRES Ile-de-France. L'enquête sur la satisfaction des salariés au sein de la mutuelle RELAYA a-t-elle été communiquée aux adhérents ?



#### Intervention de la salle

J'appartiens à la Fédération des Pact Arim. Concernant la formation des personnes qui se destinent aux services à la personne, s'agit-il, au sein de la structure dirigée par Madame Pradines, de formations qualifiantes ou de formations diplômantes ? En effet, la tendance est de considérer que l'on met des personnes en difficulté auprès d'autres personnes en difficulté. Ainsi, dans l'Education Nationale, les formations d'aide à la vie scolaire ne durent que 40 heures.

#### Eric GEX-COLLET

Les résultats de l'enquête de satisfaction des salariés sont discutés au sein du Conseil d'Administration, mais ne sont pas communiqués aux délégués ni aux adhérents. Les adhérents sont sensibles à notre qualité de service dont la satisfaction des salariés est l'une des résultantes. Par ailleurs, s'il s'agit d'un petit outil de politique générale, ce type d'enquête n'a pas encore été mis en place par un grand nombre de directions et de conseils d'administration.

#### Joëlle PRADINES

Dans ma présentation, j'ai distingué, concernant les services à la personne, l'agrément simple de l'agrément qualité qui concerne des publics de personnes dépendantes. Nous ne plaçons auprès de ces personnes que du personnel qualifié par l'obtention d'un diplôme : le Diplôme d'Etat d'Aide à la Vie Sociale (DEAVS) pour ce qui concerne le parcours d'insertion

qui donne la possibilité d'entrer dans une école d'aides-soignants. Pour ce qui est de l'agrément simple, il s'agit de formations qualifiantes : femmes de ménage, hommes de jardins.

#### Hubert DUJARDIN

Il est difficile pour un mouvement ou un syndicat d'employeurs, de déterminer si une pratique est mauvaise sans un minimum d'échanges, à l'exception de celles qui vont à l'encontre des valeurs défendues par l'économie sociale. Cette réflexion doit être permanente. Le SNAECSO essaie d'élaborer un guide d'auto-réflexion sur les pratiques d'employeurs car toutes les situations sont singulières.

## Pratiques Prud'homales

# Présentation des résultats de l'étude USGERES sur les pratiques des conseillers prud'hommes de l'économie sociale et de la charte d'engagements

**Robert BARON**

**Administrateur de l'USGERES en charge des prud'hommes**

L'USGERES a procédé à une étude sur les pratiques de ses conseillers prud'hommes à mi-mandat, notamment en vue d'élaborer une charte d'engagement. Il s'agissait de disposer d'une perception de leur rôle.

En effet, 95 % des conseillers prud'hommes USGERES effectuent leur premier mandat.

### **I. Des conseillers prud'hommes pertinents et compétents**

Les caractéristiques des conseillers prud'hommes USGERES sont les suivantes : 41 % des conseillers prud'hommes USGERES sont des retraités, 36 % d'entre eux sont des salariés. Deux tiers d'entre eux ont entre 60 et 65 ans et 10 % d'entre eux ont moins de 40 ans.

Plus de la moitié d'entre eux ont une formation juridique universitaire. S'ils n'ont pas tous des connaissances en gestion des ressources humaines, ils possèdent de solides compétences en droit.

En caricaturant légèrement, il est possible de dégager deux profils-type de conseillers prud'hommes USGERES. D'une part, il existe des conseillers prud'hommes USGERES qui sont ou ont été des dirigeants bénévoles de structures de l'économie sociale. Ceux-ci sont généralement plus âgés que ceux de la seconde catégorie de conseillers prud'hommes qui sont issus de la fonction de direction des structures de l'économie sociale.

### **II. Des conseillers prud'hommes jugeant en droit**

Les conseillers prud'hommes USGERES font preuve d'une volonté forte d'appliquer le droit en toute impartialité malgré leur engagement social. Ils privilégient le rappel à la règle. Les évolutions dont ils se veulent porteurs au nom de leurs valeurs sont l'apaisement des relations entre les parties dans l'intérêt du

justiciable. Ils veulent également porter les valeurs d'écoute propres à l'économie sociale en privilégiant la lutte contre l'excès de procédures et la conciliation afin d'améliorer la justice. En effet, 60 % des conseillers prud'hommes USGERES considèrent le respect du droit comme une valeur extrêmement

importante dans la conduite de leur action : les valeurs humaines de l'économie sociale le sont pour

45 % d'entre eux et la pacification des relations entre les parties pour 40 % d'entre eux.

### III. Un fort investissement dans leur mission

Moins de 10 % des conseillers prud'hommes USGERES sont partis en cours de mandat. Au début de leur mandat, ils ont dû affronter l'hostilité des conseillers prud'hommes issus du collège patronal,

en particulier de celui du MEDEF, et la méfiance des conseillers issus du collège Salariés. Cependant, très vite, la confiance s'est installée.

### IV. Un guide des bonnes pratiques des conseillers prud'hommes USGERES

Nous avons élaboré une charte des bonnes pratiques à destination des conseillers prud'hommes de l'USGERES. Le conseiller prud'homme USGERES doit faire preuve d'assiduité durant son mandat. En cas de démission, elle doit être concertée. Concernant la formation, nous avons mis en place une association de formation des conseillers prud'hommes issus de l'économie sociale. Par ailleurs, il est nécessaire de

promouvoir l'échange d'expériences. Et la coordination efficace du réseau est une nécessité. Il s'agit de coordonner l'expression publique pour rendre lisible un positionnement Economie sociale, de fluidifier les flux d'informations et d'assurer une meilleure défense de nos conseillers prud'hommes.



# Table ronde n°2 : Pratiques des conseillers prud'homaux : témoignages et débats

## Participants :

**Emmanuelle COLOMBAT**, liste Employeurs de l'économie sociale (USGERES) ;

**Gérard ALAMARGUY**, liste Employeurs de l'économie sociale (USGERES) ;

**Eric de FALCO**, liste Union des Employeurs, Union Nationale des Professions Libérales (UNAPL).

## Animateur :

**Pascal CANFIN**, journaliste à Alternatives Economiques.

### Pascal CANFIN

Comment vivez-vous votre charge de conseiller prud'homme au quotidien ?

### Gérard ALAMARGUY

J'effectue mon second mandat de conseiller prud'homme dans la région de Limoges. Ma volonté de devenir conseiller prud'homme remonte aux années 80, lorsque j'ai participé à la négociation de la Convention Collective de l'animation.

Concernant la première mandature des conseillers USGERES dans la région Limousin, les conseillers prud'hommes USGERES ont subi un rejet par les employeurs réunis au sein du MEDEF. En effet, ils ne nous considéraient pas comme des employeurs et ont contesté notre légitimité jusqu'au Tribunal de Grande Instance. Nous avons quand même pris toute notre place dans ce travail de justice. Par exemple, nous avons demandé qu'il y ait un partage de la rédaction des décisions, qui étaient, par usage, toujours effectuée par les conseillers du collège salariés. Nous avons aussi travaillé à l'amélioration des procédures de conciliation. Par contre, concernant les directions, nous n'avons eu aucune possibilité de présence, à l'exception du bureau administratif. La deuxième mandature a vu la reconnaissance de l'ensemble des employeurs de l'économie sociale par ceux du MEDEF, notamment au niveau du partage des responsabilités. Il existe une concertation qui aboutit souvent à des positions communes notamment sur la

conciliation.

Aujourd'hui, nous sommes reconnus par les partenaires sociaux. Au début pour les employeurs, l'USGERES représentait un syndicat de salariés supplémentaire. Concernant les syndicats de salariés, nous avons dû insister sur notre qualité d'employeurs, rappeler les valeurs de l'économie sociale, mais surtout rappeler également notre mission d'appliquer le droit du travail.

De plus, il me semble important de mettre l'accent sur les problématiques de formation. La vingtaine d'élus issus du collège des employeurs de l'économie sociale avaient eu, à l'époque, l'idée d'une association de formation des conseillers prud'hommes financée par les syndicats. Cette association fonctionne aujourd'hui. Nous avons besoin d'un lieu de formation distancié. En effet, certaines affaires sont souvent compliquées et peu claires juridiquement, notamment sur la faute grave et sur le paiement des heures supplémentaires en cas de licenciement.

Concernant la conciliation, il est possible d'améliorer le système. Cependant, la position des conseillers prud'homaux est délicate. Ils n'ont pas à se transformer en délégués syndicaux et doivent se borner à dire le droit tout en essayant de transformer le système.

### Pascal CANFIN

Quelles sont votre vision du mandat de conseiller prud'homme USGERES et vos perspectives pour l'élection de 2008 ?



## Emmanuelle COLOMBAT

J'effectue, depuis 2003, mon premier mandat en section « Activités diverses » du Conseil de prud'hommes de Lyon. Nous sommes 50 conseillers : 25 pour le collège employeurs dont 8 représentant l'économie sociale, 25 pour le collège salariés.

En 2003, l'accueil des conseillers issus du MEDEF a été glacial. Ils nous considéraient comme des représentants des salariés ou nous traitaient de « bouffeurs de subventions ». Les six premiers mois, les conseillers USGERES n'ont pas pu présider de séances ou rédiger des jugements. Aujourd'hui, nous avons apporté la preuve de notre compétence. L'accueil a été meilleur de la part des conseillers du collège salariés.

Notre particularité est de véritablement juger en droit. En effet, il existe, parmi les conseillers prud'hommes, des personnes qui font d'abord valoir leur mandat syndical et suivent les mots d'ordre de leurs centrales respectives. Au sein de l'économie sociale, ce type de mots d'ordre n'existe pas. Nous n'avons pas à rendre de comptes sur le nombre de salariés déboutés au sein de la section.

Une autre particularité des conseillers issus de l'économie sociale est de faire valoir les spécificités de notre secteur, d'essayer d'adapter les condamnations. En effet, une condamnation trop lourde peut conduire à la fermeture d'une association, d'une mutuelle ou d'une coopérative.

Dans l'économie sociale, j'ai constaté un besoin de professionnalisation de la fonction employeur, notamment par l'augmentation du niveau de compétences en droit du travail. En effet, dans un nombre trop important de petites structures, le niveau de connaissance en droit du travail est trop faible. Même si on a eu une attitude correcte d'employeurs et que l'on a fait preuve de bonne foi, la conduite d'une procédure de licenciement est complexe. Si on a commis des erreurs de procédure et que le salarié plaide devant les prud'hommes, l'employeur perd.

Mon mandat de conseiller est passionnant sur le plan technique et sur le plan humain. Par contre, il demande beaucoup de temps de présence au Conseil de prud'hommes et

de temps de rédaction des décisions.

## Pascal CANFIN

Il existe une nécessité de capitaliser l'expérience des 160 conseillers prud'hommes USGERES pour travailler sur une meilleure connaissance du droit du travail et les relations sociales au sein des structures de l'économie sociale. Dans les cas où le droit était peu clair, d'autres critères ont-ils été utilisés pour rendre des décisions pour lesquelles le Conseil Prud'homal doit établir une jurisprudence ?

## Emmanuelle COLOMBAT

Souvent, les litiges exposés devant le Conseil Prud'homal ne relèvent pas du droit, mais de problèmes relationnels. Nous devons respecter les textes et avons, sur ce point, peu de marges de manœuvre. Ces marges de manœuvre existent sur les dommages et intérêts. Par exemple, je suis très ferme sur les heures supplémentaires : il faut des preuves. La Cour de Cassation n'exige qu'un « début de preuve ». Les conseillers prud'hommes doivent faire valoir le droit. Cela peut devenir la caractéristique des conseillers issus de l'économie sociale car il ne me semble pas que cela soit toujours la règle appliquée par les autres conseillers.

## Gérard ALAMARGUY

Nous devons rendre un jugement à partir des éléments qui sont mis à notre disposition, même si on est intimement persuadé que l'on n'a pas eu tous les éléments.

## Pascal CANFIN

En tant que Président de section issu de l'Union Nationale des Professions Libérales (UNAPL), de quelle manière, Monsieur de FALCO, avez-vous vécu l'intégration des conseillers prud'hommes issus de l'économie sociale ?

## Eric de FALCO

L'UNAPL est l'une des quatre composantes de l'union des employeurs avec le MEDEF, l'UPA, les employeurs agricoles. Comme les conseillers issus de l'économie sociale, nous ne travaillons que dans la section Activités diverses. Les professions libérales représentent 500 000 professionnels, 1,2 million de salariés et 10 % du PIB comme l'écono-

**Aujourd'hui, nous  
avons apporté la preuve  
de notre compétence.**

mie sociale. L'UNAPL est une fédération de 54 syndicats de professions libérales.

L'accueil des conseillers issus de l'économie sociale au sein du Conseil prud'homal de Rouen a été plutôt bon malgré la méfiance du MEDEF. J'étais déjà Président de section et j'ai fait valoir qu'il fallait attendre de comprendre leurs modes de fonctionnement avant d'émettre un jugement.

#### **Pascal CANFIN**

Avez-vous ressenti de l'a priori chez les conseillers prud'hommes USGERES vis-à-vis du collège Employeurs déjà en place ?

#### **Eric de FALCO**

J'avais déjà pris contact avec les futurs conseillers prud'hommes issus de l'économie sociale avant leur intégration au sein du Conseil prud'homal afin de la faciliter.

#### **Pascal CANFIN**

Existe-t-il une marge de manœuvre pour des compromis entre les valeurs des conseillers USGERES et le droit ?

#### **Eric de FALCO**

Le droit a toujours la primauté. Cependant, la marge de manœuvre existe au niveau des quantum. Il arrive que nous soyons en face de salariés munis de dossiers très cadrés juridiquement dont on sait qu'ils ont tort. Cependant, nous sommes dans l'obligation d'appliquer le droit. De même, nous voyons des licenciements fabriqués pour lesquels le salarié démuné est débouté car ce dossier n'a pas été préparé correctement.

#### **Pascal CANFIN**

Existe-t-il une spécificité des jugements concernant les employeurs de l'économie sociale ?

#### **Eric de FALCO**

Il s'agit, en fait, de sujets normaux. Cependant, certains dossiers ne sont pas toujours bien préparés. Nous avons

vu une série d'affaires sur le statut d'employeurs dans les associations intermédiaires.

#### **Emmanuelle COLOMBAT**

Dans l'économie sociale, les grandes structures sont mieux organisées pour faire face aux problématiques de droit social à la différence des petites structures qui ne disposent pas toujours des moyens pour préparer correctement leurs dossiers. Par exemple, une petite structure d'aide à domicile, d'une bonne foi manifeste, était venue en conciliation avec un dossier vide.

Dans l'ensemble, en économie sociale, les employeurs font preuve d'une bonne foi récurrente, mais d'un manque de préparation des dossiers et d'outillage juridique qui les dessert lors des décisions que le Conseil prud'homal prend.

#### **Eric de FALCO**

Concernant l'avenir des Conseils prud'homaux, le premier danger est la baisse considérable et constante du nombre de conciliations. Les justiciables ont tendance à les considérer comme une chambre d'enregistrement avant des procédures plus lourdes. La deuxième difficulté est la gestion des renvois dans les audiences de jugement. Certains considèrent qu'il faudrait une mise en état des dossiers avant tout jugement. A mon sens, cela ferait perdre la spécificité de la juridiction des prud'hommes qui est la seule, en France, à n'être basée que sur l'oral. Si cette oralité disparaît, le caractère original des prud'hommes disparaît aussi. Des magistrats professionnels seraient alors, très rapidement, conviés à siéger aux prud'hommes. Aujourd'hui, les magistrats y sont élus et responsables de leurs décisions. Si on perd cette originalité, les prud'hommes disparaîtront dans un délai très bref.

# Débat avec la salle

## Intervention de la salle

Je suis conseiller prud'homme USGERES à Bordeaux où la guerre fait rage avec le MEDEF : décision en Appel et en Cassation, contestation des élections ; Rien ne nous a été épargné. En effet, nous essayons de juger en droit alors que les autres conseillers prud'hommes reproduisent la lutte des classes.

Par ailleurs, je souhaiterais que monsieur Baron évoque le problème posé par les articles 58 et 59 de la nouvelle loi et qui concerne les élections prud'homales.

Sur le débat sur la précarité, il ne semble pas que le CDI soient l'unique preuve de non-précarité, même s'il est à temps plein.

## Intervention de la salle

Je suis conseillère prud'homme et Présidente d'audience à Créteil. Il me semble indispensable de rappeler l'importance pour les associations d'adhérer à un syndicat d'employeurs pour pouvoir monter des dossiers en amont grâce à l'aide de juristes pour éviter les litiges aux prud'hommes.

## Intervention de la salle

Je suis conseiller prud'homme USGERES et Président de section à Nantes. A Nantes, nous avons la majorité absolue car nous avons fait alliance avec une conseillère de la liste Professions libérales. L'accueil du MEDEF a été glacial.

Nous avons essayé de raccourcir les délais entre l'audience de jugement et le prononcé du jugement. Nous avons milité pour que nos conseillers participent le plus possible à la rédaction des jugements. Cependant, il me semble nécessaire de réfléchir à une manière pertinente de marquer notre présence au sein des Conseils prud'homaux au niveau de la conciliation. En effet, il existe la possibilité de prendre des ordonnances de médiation. Cette médiation peut intervenir à tout instant de la procédure en appel

ou en référé. Depuis la loi du 10 février 1995, il est possible de recourir à cette médiation dès l'instant où les conseillers prud'hommes sont formés pour cela. C'est pourquoi une formation sur la pratique de la médiation me paraît nécessaire. Devant le mouvement de judiciaireisation de la société, les conseillers issus de l'économie sociale marqueraient ainsi leur différence. Il est important de traiter les aspects relationnels des conflits.

## Intervention de la salle

Je suis conseiller prud'homme USGERES et Président de section à Alès dans le Gard. On constate dans notre juridiction une explosion du nombre d'affaires liées au secteur de l'aide à domicile dans le cadre de la convention du particulier-employeur. Ces particuliers sont souvent en fin de vie et vulnérables. En application stricte du droit, ces affaires ne posent pas de difficultés. Cependant, nous nous trouvons en contradiction violente avec nos valeurs.

## Intervention de la salle

Je suis Président de la CRES de Franche-Comté. Au travers des représentants de l'économie sociale au sein des Conseils prud'homaux, il est désormais possible de montrer nos propres difficultés d'employeurs afin de faire évoluer nos pratiques et les conventions collectives.

## Intervention de la salle

Je suis Déléguée générale de l'Union Nationale des Missions Locales. Nous avons instauré au sein de notre convention collective une Commission nationale de conciliation. De quelle manière les prud'hommes tiennent-ils compte des avis rendus en commission de conciliation ?

## Intervention de la salle

Je suis conseiller prud'homme à Tours et Directeur général d'une institution d'aide à domicile qui compte plus de 1700 salariés. Je suis consterné par le fait

qu'un grand nombre de mes collègues n'applique pas le droit du travail.

Nous avons été confrontés à plusieurs paradoxes. Le premier est lié à l'application de la loi 2002-2, prolongement de la loi de 1975, qui a été freinée par l'application de la loi Borloo. Par ailleurs, la professionnalisation coûte cher. Un autre paradoxe oppose mandataire et prestataire. Certains confrères abandonnent l'application du droit du travail puisque les salariés effectuent un aller-retour entre deux dispositifs juridiques. Il est vrai que ces dispositifs juridiques sont si opaques que l'on arrive difficilement à sécuriser les relations entre eux.

L'Etat leurre un certain nombre de personnes en leur faisant croire qu'ils règlent, via le chèque emploi service universel (CESU), les problèmes liés à leur statut d'employeurs.

Il est regrettable que ces dysfonctionnements ternissent la réputation d'une profession qui est en train de se moderniser rapidement ces dernières années.

### **Gérard ALAMARGUY**

Nous avancerons sur les problématiques de conciliation et de renvois de jugements lorsque ces préoccupations seront partagées par l'ensemble des représen-

tants des salariés et des employeurs. Sur la médiation, des commissions de travail au sein du bureau administratif se réunissent déjà.

### **Emmanuelle COLOMBAT**

Pour ce qui est de l'aide à domicile, à Lyon, un nombre de plus en plus important d'affaires concerne des salariés qui souhaitent faire reconnaître l'association mandataire comme employeur, quand l'employeur est, par exemple, une personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer.

Concernant la prise en compte des avis des commissions de conciliation, je ne me suis jamais trouvé dans ce cas de figure. Il me semble intéressant de solliciter ce type d'avis dans la préparation des dossiers notamment pour éviter des erreurs de la part des conseillers prud'hommes.

### **Eric de FALCO**

Je suis également Administrateur de l'URSSAF. Je milite à chaque conseil d'administration pour l'affirmation d'un statut d'employeur et qu'une note très précise soit envoyée aux employeurs. La majorité des employeurs qui utilisent le CESU, notamment les particuliers, sont persuadés qu'ils ne sont pas concernés par le droit du travail.

# Les enjeux de la campagne prud'homale de 2008

**Robert BARON**

**Administrateur de l'USGERES en charge des prud'hommes**

Nous sommes déjà entrés dans la campagne prud'homale de 2008. L'effet-surprise de 2002 ne jouera plus en notre faveur. Nous allons être attendus, combattus et parfois courtisés.

Juger en droit les litiges survenus entre salariés et employeurs, c'est ne pas laisser à d'autres le soin de se prononcer à notre place sur des conventions collectives du champ des employeurs associatifs, coopératifs et mutualistes, que nous avons négociées et signées et qui couvrent 1,2 million de salariés. Les autres organisations patronales n'ont aucune compétence pour s'exprimer en notre nom.

Nous employons près de 10 % de la population active. Nous sommes potentiellement créateurs de milliers d'emplois dans les projections à moyen terme. Nos emplois sont insérés dans le tissu socio-économique local et sur toutes les catégories de la population. Nous développons des services à la personne ou à la collectivité sur la base de la solidarité. C'est pourquoi nous constituons un partenaire représentatif dans le dialogue social.

L'Association des Employeurs de l'Economie Sociale (AEES) regroupant le GEMA, l'UNIFED et l'USGERES, avec le soutien du CEGES et de la Conférence Nationale des CRES, présentera des listes de candidatures aux élections prud'homales, dernier lieu où se mesure la représentativité des partenaires du dialogue social.

En 2008, l'objectif est d'investir 271 Conseils prud'homaux, soit 147 de plus qu'en 2002. Nous devons présenter près de 2500 candidats, soit 1600 de plus qu'en

2002. Pour ce faire, nos listes regroupent 30 syndicats d'employeurs avec une volonté d'ouverture vers les secteurs de l'économie sociale qui ne sont pas encore représentés : insertion par l'économique, les organismes de formation, les syndicats des entreprises artistiques et culturelles.

Nous sommes aujourd'hui en ordre de bataille. Cependant, le législateur a introduit des modifications de nature à nous alerter. En 2004, une ordonnance a été publiée. Elle distingue les inscriptions dans les listes de salariés-employeurs de celles des bénévoles-employeurs pour lesquels un support distinct doit être créé. Mais aucun renseignement fiable sur cette mesure n'est pour l'instant disponible.

Nous ne savons pas aujourd'hui quel sera le document support pour l'inscription de ces électeurs ou candidats potentiels.

Par ailleurs, l'article 58 de la loi sur la participation et l'actionnariat des salariés (texte paru au JO du 30.12.2006) pourrait interdire à un grand

nombre de présidents d'association et de mutuelles de participer aux élections prud'homales. Des décrets d'application de cet article sont en préparation. Si la loi reste en l'état, nous devons combattre ces dispositions. L'article 59 de cette même loi rappelle les conditions de la parité de la justice prud'homale.

Cependant, rien ne sera de nature à entamer notre enthousiasme. La mobilisation doit se poursuivre. Syndicats et réseaux doivent, dès à présent, considérer l'élection comme une priorité. Nous avons pour cela mis en place les outils d'animation de la prochaine campagne.

**La mobilisation doit se poursuivre. Syndicats et réseaux doivent, dès à présent, considérer l'élection comme une priorité.**

- Un comité de campagne nationale

Il a pour mission de fabriquer les supports et les tableaux de bord nécessaires et les outils de communication de la campagne.

- Des comités de pilotage régionaux

Il réunit les élus sortants, les représentants régionaux du GEMA, de l'UNIFED et de l'USGERES et les CRES. Il s'agit de construire les échanges locaux entre syndicats d'employeurs et réseaux, de relayer les informations nationales, de mobiliser les électeurs, d'identifier et de chercher des candidats, d'élaborer

les listes d'employeurs en respectant le partage entre le GEMA, l'UNIFED et l'USGERES et le respect de la parité. Il faut également veiller à être présents dans toutes les instances qui concernent l'économie sociale à l'échelle territoriale.

Nous sommes déterminés face à nos concurrents. Je rappelle que notre adversaire n'est pas le MEDEF car il ne nous représente pas. Nous sommes vigilants sur les nouveaux textes législatifs. Nous sommes unis, GEMA, UNIFED, USGERES avec le soutien des CRES et du CEGES, pour promouvoir l'économie sociale, ses valeurs et ses dirigeants.

## Engagements et orientations stratégiques de l'USGERES : Les orientations des syndicats d'employeurs de l'économie sociale

# Table ronde n°3 : Présentation du projet de charte de l'USGERES pour promouvoir la qualité de l'emploi

### Participants :

**Michel GATE, Administrateur de l'USGERES chargé de la communication ;  
Michel PORTA, Administrateur de l'USGERES chargé du dialogue social.**

### Animateur :

**Pascal CANFIN, journaliste à Alternatives Economiques.**

### Pascal CANFIN

Michel Gaté et Michel Porta, administrateurs de l'USGERES, vont présenter le projet de Charte visant à promouvoir la qualité de l'emploi.

### Michel GATE

Durant la matinée, nous avons examiné les pratiques qui spécifient notre identité d'employeurs de l'économie sociale. Hubert Dujardin, Président du SNAESCO, a notamment mis l'accent sur l'éthique de responsabilité des employeurs de l'économie sociale, que le Président de l'USGERES met en avant lorsqu'il plaide pour l'obtention de la représentativité de l'USGERES.



La qualité des employeurs de l'économie sociale part de la responsabilité sociale dont ils font preuve en tant que partenaires sociaux ou en tant que conseillers prud'hommes. Cependant, cette qualité reste à formaliser. Nous devons montrer où nous allons et de quelle manière nous comptons y aller.

Pour augmenter notre visibilité, il est nécessaire de se

positionner sur cet axe fort. Pour cela, nous devons construire ensemble une identité commune déclinée dans nos outils nationaux et régionaux. Cette identité doit porter des engagements et une promesse d'employeur. La définition de cette identité commune se décline sur quatre axes : développement de l'emploi durable, promotion sociale et formation professionnelle, non-discrimination et promotion de la diversité, démocratie sociale. Il s'agit notamment des problématiques de précarité, d'emploi, de promotion sociale. Sur ces sujets, les employeurs de l'économie sociale sont en avance par rapport à l'économie générale, même s'il existe de nombreuses marges de progression. Par ailleurs, nous nous devons de formuler des propositions en termes de dialogue social et de gouvernance de nos entreprises.

C'est l'objet de cette charte pour promouvoir la qualité de l'emploi qui sera soumise à l'Assemblée Générale de l'USGERES du 25 avril prochain. Il s'agit d'un projet ambitieux, préparé avec nos partenaires et les syndicats membres, et dont l'ambition est d'enclencher une nouvelle dynamique pour notre organisation.



## I. Le développement de l'emploi durable

### Michel PORTA

L'enquête menée par le cabinet GESTE et la SOFRES a montré que l'objectif d'emploi durable était prioritaire pour les employeurs de l'économie sociale et que ceux-ci disposaient d'un savoir-faire pertinent sur ces problématiques, notamment dans l'intégration des personnes éloignées de l'emploi.

Le premier engagement de la Charte concerne le recrutement des personnes éloignées de l'emploi, notamment des personnes handicapées.

Le deuxième engagement concerne l'insertion sociale et professionnelle dans ces aspects d'accès et de retour à l'emploi. Il est nécessaire de faire preuve d'une vigilance accrue dans la gestion des contrats aidés

dont la mise en pratique est souvent difficile.

Le troisième engagement concerne la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il est nécessaire de se montrer vigilant sur l'intégration des jeunes, le suivi des seniors et la gestion de leurs parcours professionnels. Par ailleurs, il faut anticiper de façon plus efficace l'évolution des métiers et des profils de compétences et les intégrer dans les projets associatifs, coopératifs ou mutualistes. Il serait scandaleux que l'emploi salarié devienne une variable d'ajustement dans l'économie sociale. De même, l'attention doit être portée sur le temps de travail du salarié-militant.

**Il serait scandaleux que l'emploi salarié devienne une variable d'ajustement dans l'économie sociale.**

## II. Promotion sociale et formation professionnelle

### Michel GATE

Les engagements sur les thématiques de promotion sociale et de formation professionnelle concernent la promotion des qualifications et des compétences et l'accompagnement des mobilités professionnelles dans l'économie sociale. Il s'agit de :

- Sécuriser les parcours professionnels par une meilleure gestion de la mobilité ;
- Mieux articuler sécurité du salarié et flexibilité ;

- Promouvoir des qualifications transversales par la promotion de filières, notamment par la participation aux jurys des CFA, de VAE ou de différentes formations ;
- Promouvoir une meilleure qualité de l'emploi notamment par une meilleure sécurisation.

La sécurisation des emplois nécessite la mise en place de garanties pour le salarié. Cela pose évidemment le problème du financement de ces garanties. Ces engagements supposent aussi de décliner des accords nationaux afin d'améliorer la qualité de l'emploi.

## III. Non-discrimination et promotion de la diversité

### Michel GATE

Les engagements concernant la non-discrimination

et la promotion de la diversité sont de trois ordres.

- Parité et diversité dans les entreprises de l'économie sociale



Il s'agit d'une réflexion qui va au-delà de la parité hommes-femmes ou de la non-discrimination et qui pose la question de l'égalité sur laquelle il est nécessaire de s'engager pour faire évoluer un certain nombre de pratiques.

- Observation et mesure des discriminations

Il faut disposer d'un instrument de mesure qui permette une réelle observation des faits de discrimination : passer d'une enquête d'ordre général à des outils de mesure plus fins.

## IV. La démocratie sociale

### Michel PORTA

- Au niveau transversal, le groupe de Dialogue Social transversal de l'économie sociale permet de bâtir des propositions sur des thèmes aussi divers que la prévention et la santé au travail, les services sociaux d'intérêt général, le suivi paritaire de la qualité de l'emploi.
- Au niveau de l'entreprise, l'engagement de suivi de dialogue social passe notamment par un meilleur

- Concertation avec les partenaires sociaux

L'économie sociale est en retard dans la déclinaison paritaire de la promotion de la diversité.

- A l'échelle nationale

Il n'existe pas, sur ces sujets, d'accords interprofessionnels, ni d'accords de branche. Nous devons avancer sur ces sujets en concertation avec nos partenaires UNIFED et GEMA.

suivi de l'information des salariés concernant la définition et la mise en place du projet collectif de la structure.

- Au niveau territorial, la concertation doit être meilleure avec les organisations syndicales. Il est nécessaire d'améliorer les synergies financières avec les collectivités locales. Par ailleurs, une réflexion est à mener concernant la mobilité territoriale des salariés de l'économie sociale.

# Débat avec la salle

## Intervention de la salle

Je suis conseillère prud'homme dans le Nord-Pas de Calais. Il semble que les points concernant la précarité et les contrats aidés devraient susciter une approche plus volontariste et des mesures plus précises. Depuis la fin des emplois jeunes, il est plus difficile de lier formation et insertion professionnelle.

## Michel PORTA

Nous essayons d'élaborer collégialement cette Charte. Il est donc possible de l'enrichir en essayant de distinguer les emplois aidés, qui visent réellement à l'insertion, et ceux qui résultent d'effets d'aubaine. Il est donc nécessaire de mesurer la précarité des emplois. En effet, les emplois aidés sont des emplois précaires.

## Michel GATE

L'enjeu est de nous interroger sur nos pratiques. L'objectif des emplois aidés est l'insertion dans l'emploi. La question que doivent se poser les employeurs de l'économie sociale ne concerne pas la pertinence de leur existence, mais les modes d'utilisation de ces emplois afin d'éviter tout effet d'aubaine.

## Intervention de la salle

J'appartiens à la CRES Nord-Pas de Calais. Il me semble que le terme « démocratie sociale » est mal choisi. S'il ne s'agit que des relations avec les salariés. Le terme approprié me semble être « dialogue social », à l'exception du cas particulier des SCOP.

## Michel PORTA

Dans les coopératives de salariés, le dialogue social et la démocratie sociale sont fortement ancrés de par la nature de la structure.

Cependant, il me semble que la fonction d'employeurs n'est, de façon générale, pas assez valorisée dans l'économie sociale. Les processus de concertation doivent être plus profonds que dans l'économie capitalistique.

Il me semble extrêmement important que les efforts de pédagogie et de dialogue soient menés de façon correcte vers les salariés. Cela a des effets bénéfiques sur la communication du projet politique vers les sociétaires d'une mutuelle ou d'une coopérative ou encore vers les adhérents d'une association.

## Intervention de la salle

Les emplois aidés constituent soit un effet d'aubaine, soit un sas vers un emploi durable, de même que les CDD ou le temps partiel.

## Intervention de la salle

Comment devons-nous agir si un employeur est régulièrement condamné par les prud'hommes et a un comportement en contradiction avec nos valeurs ? Refuserons-nous son adhésion ?

## Michel GATE

La démarche de l'élaboration de cette charte ne vise pas à réprimer telle ou telle pratique. Il s'agit d'un cadre de concertation au niveau des branches, au niveau des conventions collectives ou au niveau local.

## Michel PORTA

Si une réflexion sur les sanctions peut être menée, cette charte constitue une démarche souple de discipline et d'informations partagées. Il s'agit d'améliorer aussi la transparence nécessaire pour solliciter les financements d'Etat ou provenant des collectivités locales. En effet, il est important de pouvoir prouver la bonne utilisation des fonds alloués dans le cadre d'une Union Européenne qui pousse à l'égalité de concurrence dans l'économie sociale. Si nous ne donnons pas d'informations sur l'atteinte de nos objectifs non économiques, mais sociaux, l'accès aux financements publics sera restreint. Par ailleurs, dans ce contexte de concurrence européenne, il est à signaler que la France est le pays où l'économie sociale est la plus fiscalisée.

# La représentativité des syndicats d'employeurs de l'économie sociale



**Alain CORDESSE**

**Président de l'USGERES**

*Chers amis,*

*L'action de l'USGERES pour obtenir la représentativité des employeurs de l'économie sociale est menée aux niveaux national et territorial.*

*Au niveau national, la signature de l'Accord National Interprofessionnel sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale avec le GEMA et l'UNIFED constitue un acte important et un point d'ancrage de la représentativité des employeurs de l'économie sociale. Il définit le champ interprofessionnel de l'économie sociale qui comporte plus d'1,2 millions de salariés sur les 2 millions que compte l'économie sociale.*

*L'USGERES a également développé ces derniers mois de nombreux contacts au niveau des ministères, de l'administration et des organisations professionnelles, qui permettent de promouvoir les spécificités du patronat de l'économie sociale et d'asseoir leur légitimité. Rappelons que la reconnaissance de la représentativité d'un syndicat patronal est à discrétion du Ministre du Travail. C'est pourquoi il est auparavant essentiel d'être reconnu par les différents acteurs. Ainsi, le GEMA, l'UNIFED et l'USGERES rencontrent le MEDEF au mois de mai prochain pour discuter de la représentativité des employeurs de l'économie sociale. Des rencontres sont par ailleurs prévues avec la CGPME et l'UPA.*

*L'année 2006 a permis des avancées importantes sur le plan de la représentativité des employeurs de l'économie sociale. Dans le rapport Hadas-Lébel sur la représentativité des organisations syndicales et professionnelles, il est fait mention de la question de la représentativité des employeurs de l'économie sociale à deux reprises.*

*Par ailleurs, l'USGERES est représentée au Conseil Economique et Social par moi-même en qualité de membre de section. Il s'agit d'un premier pas dans la quête d'un statut de membre ès qualité au sein de cette assemblée. Ainsi, l'USGERES a pu contribuer à l'avis du Conseil Economique et Social sur la consolidation du dialogue social, avis qui recommande un réexamen de la situation des employeurs de l'économie sociale, en égard au poids économique de leurs organisations et des nombreux emplois en développement dans leurs secteurs d'activités.*

*Ce sont des petites avancées mais qui s'accumulent en faveur de cette reconnaissance.*

*Au niveau territorial, l'USGERES est présente dans les huit Comités de Coordination Régionaux de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP). Nous sommes également présents dans les collèges Employeurs d'un certain nombre de CRES dans une complémentarité extrêmement enrichissante.*

*Nous avons prochainement rendez-vous avec un conseiller du Premier Ministre pour discuter de la désignation prochaine des membres des CESR. Le Ministre en charge de l'emploi peut désigner des employeurs au sein des premier et troisième collèges d'où nous sommes absents. Il s'agit d'une revendication forte à propos de laquelle nous avons rencontré Jean-Claude BOUCHERAT, Président du Conseil Economique et Social Régional (CESR) d'Ile-de-France et Président de l'Assemblée des CESR de France.*

*Enfin, concernant les élections prud'homales de 2008, la tentative de changement des règles du jeu par le vote d'un amen-*

*dement intégré à la loi sur la participation et l'actionnariat des salariés adopté fin décembre 2006 annonce une campagne difficile pour laquelle nous avons besoin de la mobilisation de l'ensemble de nos réseaux.*

*L'USGERES a fait le constat que sans une bonne lisibilité de nos actions, la légitimité de nos revendications serait amoindrie.*

*Les instances de l'économie sociale sont complexes et difficiles à appréhender notamment par les différences existant entre les mouvements portant le dialogue civil et les syndicats d'employeurs, garants du dialogue social. Notre lisibilité vis-à-vis des pouvoirs publics est donc insuffisante.*

*C'est pourquoi la seule stratégie possible est l'union de l'ensemble des composantes employeurs.*

*Cette union passe par l'existence d'un syndicat représentatif organisé, par la présence de représentants de l'économie sociale au niveau national et régional, en collaboration avec nos partenaires du GEMA et de l'UNIFED.*

*Cette union doit être à la fois forte pour nos interlocuteurs, souple pour respecter le principe de subsidiarité à l'égard de ses composantes et facteur d'identification du patronat de l'économie sociale.*

*La rentrée prochaine s'avèrera, à ce titre, décisive. Les élections présidentielle et législatives auront désigné un nouveau Gouvernement qui enclenchera, quel que soit le Président ou la Présidente élu(e) une réforme du dialogue social. Une consultation des partenaires sociaux sera donc organisée sur ce thème mais également sur les salaires, la sécurité de l'emploi ou le contrat de travail. Les décisions qui en découleront nous seront appliquées. C'est pourquoi nous devons être présents lors de ces discussions.*

*Nous devons également nous investir sur les questions européennes pour préparer des positions qui pourront être reprises dans le cadre de la présidence française de l'Union Européenne prévue pour juin 2008, tant sur la qualité de l'emploi que sur les Services Sociaux d'Intérêt Général qui concernent d'abord et avant tout les entreprises de l'économie sociale.*

*Puisque la reconnaissance de la représentativité de toute organisation d'employeurs est laissée à discrétion du Ministre du Travail, nous avons pris l'initiative d'écrire aux candidats à l'élection présidentielle, notamment dans le cadre du CEGES. La troisième question qui leur est posée porte sur la représentativité nationale des employeurs de l'économie sociale. Nous avons d'ores et déjà reçu un certain nombre de réponses.*

*Je tiens à souligner le concours que peuvent apporter les acteurs de terrain et les conseillers prud'hommes issus du collège des employeurs à l'obtention de cette représentativité nationale.*

*Pour conclure, je souhaite vous féliciter pour la richesse des débats sur les pratiques des employeurs et sur celles des conseillers prud'hommes issus du collège des employeurs de l'économie sociale.*

*La mobilisation pour les élections prud'homales de 2008 et le développement de la Charte de l'USGERES sur la qualité de l'emploi sont deux enjeux importants pour les mois qui viennent. Ils conforteront notre positionnement et alimenteront les travaux que nous menons tant au plan national qu'europpéen pour promouvoir nos spécificités.*

*Je remercie pour leur participation, employeurs, syndicats, experts et acteurs de terrain en régions ainsi que le Directoire et l'équipe de l'USGERES pour l'organisation de cette Convention Nationale.*

*A très bientôt.*

Convention Nationale USGERES - 14 mars 2007







**USGERES**

**4, place Félix Eboué  
75583 Paris Cedex 12**

**Tél. 01 43 41 71 72**

**Fax 01 43 41 72 22**

**E-mail : [usgeres@usgeres.fr](mailto:usgeres@usgeres.fr)**

**Code APE 913E - SIRET 410 168 512 000 37**