

Les premiers mois de l'année 2016 ont été fortement marqués par le débat autour du "projet de loi Travail". Les actualités des prochaines semaines seront encore dédiées à ce sujet central pour la vie des entreprises, et particulièrement, des TPE et PME de l'économie sociale et solidaire.

Dans un contexte de fortes dissensions entre les partenaires sociaux, l'UDES a présenté ses propositions et défendu son positionnement auprès de la ministre du Travail et du Premier ministre, mais également, devant la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale et prochainement devant celle du Sénat. L'Union a ainsi fait part de ses inquiétudes quant aux répercussions de ce texte sur le dialogue social dans les TPE/PME et sur la représentativité des organisations patronales.

L'Union s'est ainsi associée à l'UPA et l'UNAPL, dans le cadre d'une campagne de communication en direction des Français et des parlementaires, pour dénoncer l'article 19 du projet de loi qui modifie les critères de mesure de la représentativité patronale. Le nouveau mode de calcul, basé sur un compromis trouvé entre le MEDEF et la CGPME, fait la part belle aux grandes entreprises. En l'état, les organisations représentant les intérêts et spécificités entrepreneuriales des TPE/PME dans les instances de concertation du dialogue social national et territorial, seraient marginalisées. Le risque : la mise en œuvre, dans le cadre de ces instances, de mesures inadéquates pour les petites et moyennes entreprises.

L'UDES restera donc mobilisée tout au long de la procédure parlementaire afin que soit prises en compte l'ensemble des entreprises de ce pays et notamment les TPE/PME, principales composantes du tissu économique français et pourvoyeuses d'emplois de proximité, non délocalisables.



Bonne lecture à tou(te)s de ce nouveau numéro de *La Lettre de l'UDES* !

Hugues VIDOR,

Président de l'UDES, Vice-président du Conseil Supérieur de l'Économie Sociale et Solidaire

ACTUALITÉ

L'UDES reçoit le label Diversité2

ENGAGEMENT

L'UDES signe un accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans l'économie sociale et solidaire.....2

ZOOM SUR

Projet de loi Travail : l'UDES s'alarme des répercussions sur le dialogue social dans les TPE/PME3

PAROLE À

3 questions à Myriam El Khomri, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social4

L'UDES EN QUELQUES LIGNES

L'UDES, l'union des employeurs de l'économie sociale et solidaire, regroupe 25 groupements et syndicats d'employeurs (associations, mutuelles, coopératives) et 14 branches professionnelles. Avec plus de 70 000 entreprises, employant plus d'1 million de salariés, l'UDES est l'organisation multiprofessionnelle de l'économie sociale et solidaire.

L'UDES reçoit le label Diversité

Le 18 avril dernier, la ministre du Travail, Myriam El Khomri, a officiellement remis le label Diversité au Président de l'UDES, Hugues Vidor. Propriété de l'État et délivré par l'Afnor, ce label récompense l'engagement des organismes en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines.



Accordé dans le cadre d'une procédure rigoureuse, le label diversité récompense les actions réalisées par l'UDES et l'engage, à travers des audits réguliers, à continuer à progresser en matière de lutte contre les discriminations.

Ce label est une nouvelle étape dans le travail engagé par l'UDES depuis plusieurs années en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité comme leviers de la qualité de l'emploi. Outre des partenariats, des actions de mobilisations ou encore la production d'outils, l'UDES a adopté une

politique diversité depuis 2014 dans laquelle elle pose trois axes de développement :

1. Mettre en place des processus de gestion des ressources humaines favorisant l'intégration, le développement des compétences, la promotion et la gestion des carrières pour prévenir toute forme de discrimination ;
2. Favoriser la mixité professionnelle et l'égalité femme/homme : par la diversification des sources de recrutement, l'égalité d'accès dans les parcours professionnels, la conciliation des temps de vie ...
3. Encourager la diversité des âges et valoriser les salariés expérimentés : par la formation, la mobilité, le tutorat ...

L'UDES signe un accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans l'ESS

L'UDES et les représentants des cinq confédérations syndicales de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) ont signé un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'ESS. Cet accord, qui comprend 12 mesures, demande notamment aux branches professionnelles d'ouvrir des négociations sur le sujet.

Ces dernières devront procéder à un état des lieux préalable de leur situation qui s'appuiera sur les indicateurs visés à l'article 14 de l'accord. Elles devront ensuite négocier la mise en œuvre d'actions destinées à corriger les éventuelles situations d'inégalité, de non-mixité ou de discrimination directe ou indirecte au sein de la branche professionnelle.

Les 12 outils et mesures recommandées permettront de :

1. agir en faveur de l'attractivité et de la mixité des métiers,
2. améliorer et objectiver les procédures de recrutement,
3. promouvoir la formation professionnelle et de favoriser la promotion professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités,
4. respecter l'égalité salariale,
5. améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et notamment des salariées enceintes (article 6 du présent accord),
6. améliorer la prise en compte de la parentalité et des solidarités familiales,

7. favoriser une meilleure articulation et conciliation des temps de vie,
8. agir en faveur de la prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles au travail,
9. favoriser la bonne appréhension des obligations et outils RH résultant notamment des évolutions apportées par la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015,
10. favoriser la mixité dans la gouvernance et le dialogue social de l'entreprise,
11. communiquer sur les accords et politiques relatifs à l'égalité professionnelle,
12. collecter des informations chiffrées et sexuées (relatifs à la rémunération, la répartition des effectifs salariés selon la nature du contrat de travail (CDI, CDD), le temps de travail, la tranche d'âge, l'accès à la formation professionnelle.

L'accord doit conduire les branches professionnelles à négocier un accord sur l'égalité professionnelle dans un délai de deux ans. Dans le cas où une branche professionnelle serait déjà couverte par un accord relatif à l'égalité professionnelle, ce dernier devra

être mis en conformité avec les dispositions contenues dans le présent accord.

L'accord signé par l'UDES et les cinq confédérations fera l'objet d'un suivi comportant des indicateurs précis tels que le nombre et le contenu des accords de branche signés ou amendés ou encore l'évolution de la proportion femme/homme.

Suite à la signature en 2011 d'un accord sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'ESS, la

négociation sur l'égalité professionnelle est une nouvelle étape dans le souci des employeurs du secteur de prendre en considération l'ensemble des thématiques liées à la promotion de la diversité au sein de l'entreprise. Il s'agit d'un levier majeur pour faire de l'égalité une réalité.

Retrouver l'accord dans son intégralité sur le site internet de l'UDES www.ud.es.fr

ZOOM SUR

Projet de loi Travail : l'UDES s'alarme des répercussions sur le dialogue social dans les TPE/PME

Malgré certaines dispositions intéressantes et qui vont dans le bon sens (compte personnel d'activité, motifs de licenciement économique, accords types de branche, mesures en faveur des jeunes), l'UDES considère que le projet de loi Travail altère la pratique du dialogue social dans les TPE/PME mais aussi la représentativité des organisations patronales qui les défendent.

Alors que le dialogue social est peu développé dans les petites entreprises, faute de représentants ou d'élus syndicaux, plusieurs dispositions contenues dans ce texte sont de nature à le faire progressivement disparaître :

- La primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de temps de travail qui n'est pas adapté à la réalité des secteurs dans lesquels l'action régulatrice de la branche est indispensable ;
- La mise en place de l'accord majoritaire dans l'entreprise qui constitue un risque de paralysie du dialogue social ;
- La rationalisation du nombre de branches avec des critères de nature quantitative qui minorent la vivacité du dialogue dans certaines branches ;
- La suppression de souplesses pour les TPE/PME telles que le barème prédictif en matière d'indemnités prud'homales ou la possibilité de mettre en place des forfaits jours.

L'UDES regrette le nouvel aménagement de la mesure de la représentativité patronale - basé sur un compromis trouvé entre les seuls MEDEF et CGPME - qu'elle considère inadapté à la réalité économique et demande une révision des critères. Le nouveau mode de calcul (assis à hauteur de 20% sur le nombre d'entreprises adhérentes et de 80% sur le nombre de leurs salariés) est extrêmement favorable aux grandes entreprises. Il minore de fait le poids des petites et moyennes entreprises qui rassemblent pourtant l'essentiel de l'activité économique en France.

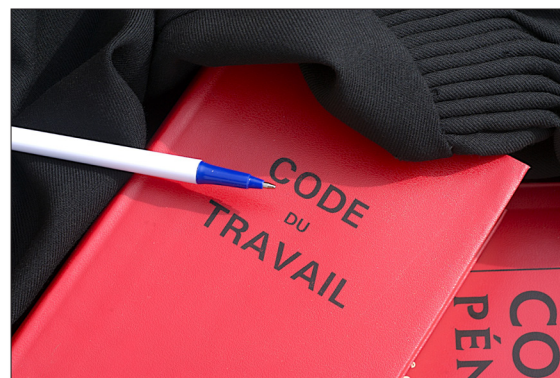
Afin de prendre en compte, de façon juste et équitable, le poids socio-économique des entreprises sans remettre en cause la philosophie qui présidait à la mise en place de la mesure dans la loi du 5 mars 2014, l'UDES propose que la mesure de la représentativité patronale soit pondérée par le calcul suivant : 70%

sur le nombre d'entreprises adhérentes et 30% sur le nombre de leurs salariés.

À la date de parution de cette lettre, la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale a supprimé l'article consacré à ce sujet. Les députés en rediscuteront en séance publique. L'UDES restera vigilante à ce que les TPE/PME soit justement prises en compte dans le nouveau mode de calcul de la représentativité patronale.

Dans ce cadre, l'UDES défend 16 amendements qui visent principalement à :

- établir des critères équilibrés de mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs ;
- rétablir la capacité pour la branche professionnelle de rendre indérogable un certain nombre de dispositions liées au temps de travail et au repos ;
- introduire des dispositions relatives au plafonnement des indemnités forfaitaires prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- pouvoir mettre en place des conventions de forfait, sans accord collectif préalable, dans les entreprises de moins de 50 salariés.



3 questions à Myriam El Khomri, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social



Quels sont les ambitions et les attendus du "projet de loi Travail" ?

L'ambition générale de ce projet de loi, c'est de renouveler la démocratie sociale dans notre pays pour mieux répondre aux besoins des acteurs économiques et aux aspirations des salariés. Il agit sur trois leviers principaux :

Le renforcement du dialogue social pour permettre aux acteurs de terrain de s'adapter plus facilement aux besoins de l'activité et des salariés. Les partenaires sociaux verront leurs moyens augmenter et la règle de l'accord majoritaire sera progressivement appliquée à de nouvelles thématiques, en commençant par celles traitant de l'organisation et du temps de travail. Concrètement, les accords devront être signés par des organisations syndicales qui rassemblent plus de 50 % des suffrages pour être valides, contre 30% aujourd'hui. Les accords s'appuieront ainsi sur des consensus beaucoup plus larges. À défaut, c'est la loi qui continuera à s'appliquer. En parallèle, le rôle des branches sera renforcé pour continuer d'en faire des acteurs centraux du dialogue social en France.

La sécurisation des parcours professionnels pour des évolutions de carrière plus fluides. Pour répondre au besoin croissant de mobilité des salariés, ce projet de loi instaure le Compte Personnel d'Activité qui permet à chaque Français de conserver ses droits sociaux quel que soit son statut tout au long de sa vie professionnelle. Il instaure un droit universel à la formation pour tous : salariés, demandeurs d'emploi, fonctionnaires, indépendants. Il soutiendra davantage ceux qui en ont le plus besoin, notamment les personnes les moins qualifiées qui auront droit à 40 heures de formation par an au lieu de 24 aujourd'hui, avec un plafond à 400h au lieu de 150h. Par ailleurs, le projet de loi généralise la « Garantie jeunes » pour tous les moins de 26 ans sans emploi ni qualification et en situation de grande précarité.

L'amélioration de l'environnement juridique des acteurs économiques, en particulier pour les TPE et PME. Tout employeur d'une entreprise de moins de trois cents salariés aura le droit d'obtenir une information précise et délivrée dans un délai raisonnable lorsqu'il sollicite l'administration sur une question relative à l'application d'une disposition du droit du travail ou des stipulations des accords et conventions collectives qui lui sont applicables. Pour assurer la mise en œuvre de ce droit, un service public de l'accès au droit sera créé. Enfin, les employeurs et les salariés bénéficieront d'une plus grande visibilité en cas de rupture du contrat de travail : la loi clarifie la définition du motif économique du licenciement.

Dans l'ESS, la branche professionnelle est le socle des relations sociales. Quels sont les nouveaux leviers que permettra cette loi pour faciliter la négociation dans les secteurs de l'ESS ?

Le texte va renforcer considérablement le rôle des branches professionnelles qui sont au cœur de la régulation et de l'appui aux entreprises.

Pour la première fois, le projet de loi définit dans le Code du travail le rôle de la branche, qui est de déterminer des garanties communes aux salariés d'une même activité, d'un même métier ou d'un même secteur et de réguler la concurrence entre les entreprises de ce champ.

Nous souhaitons par ailleurs donner beaucoup plus de force et de dynamisme aux branches en réduisant leur nombre de 700 à 400 branches dans un premier temps et à 200 branches dans trois ans. L'objectif n'est pas bien sûr d'imposer une restructuration autoritaire, mais d'encourager des regroupements cohérents entre activités économiques proches.

Le projet de loi institue également des commissions permanentes de branche qui seront chargées de mener des négociations et devront définir leurs agendas et se réunir régulièrement. La branche pourra aussi conclure des accords sur la méthode de négociation dans les entreprises, qui s'imposeront à ces dernières si elles n'ont pas elles-mêmes conclu un accord à ce sujet.

Enfin, la loi renforce le rôle d'appui des branches auprès des PME et TPE. Elles pourront conclure des « accords types » qui seront directement applicables dans ces entreprises, ce qui leur permettra, ainsi qu'à leurs salariés, de bénéficier des souplesses ouvertes par la négociation d'entreprise. L'employeur devra informer les salariés, ainsi que la commission paritaire régionale de branche ou, à défaut, la commission paritaire régionale interprofessionnelle.

Quelles sont vos propositions sur l'évolution de la place des organisations multiprofessionnelles dans le dialogue social ?

Le Gouvernement est pleinement mobilisé pour renforcer la place des organisations multiprofessionnelles en France. Je rappelle que nous avons fait adopter la loi du 5 mars 2014 qui a permis une avancée très importante en reconnaissant, pour la première fois, le statut d'organisations multiprofessionnelles aux organisations représentatives des secteurs de l'économie sociale et solidaire, de la production agricole et des professions libérales. C'était une mesure juste et nécessaire, pour donner à ces organisations toute leur place et surtout reconnaître la place de ces secteurs dans notre économie, dans la création d'emplois, pour dynamiser les territoires et renforcer partout le lien social. C'est également le Gouvernement qui a donné la possibilité aux organisations multiprofessionnelles d'être représentées dans toutes les instances de concertation en matière de travail et d'emploi. Comme je l'avais notamment annoncé lors de la convention nationale 2015 de l'UDES, je prendrai les décrets qui permettront l'entrée de votre organisation au sein des instances de concertation. Il est important pour moi que les organisations multiprofessionnelles soient mieux associées au dialogue interprofessionnel et à l'élaboration des réformes.

Entretien accordé à l'UDES le 21 avril 2016