

Cet été a été marqué par la promulgation de la « loi Travail ». L'UDES a été auditionnée à plusieurs reprises au Sénat et à l'Assemblée nationale dans le cadre du travail parlementaire autour de ce qui n'était encore qu'un projet de loi. Elle a également rencontré en bilatéral le Premier ministre Manuel Valls et la Ministre du Travail Myriam El Khomri et a participé à la dernière séance de concertation avec l'ensemble des organisations patronales et syndicales en présence du Premier ministre. À ces différentes occasions, l'UDES a pu faire part de ses réserves et inquiétudes quant à certaines mesures, notamment sur le dialogue social dans les TPE/PME. Elle a par ailleurs proposé une vingtaine d'amendements afin d'améliorer le texte de loi. Malgré une écoute attentive et une plus grande implication de l'UDES dans les consultations et négociations issues de cette loi, force est de constater que l'Union n'a pas été totalement entendue sur le fond. Elle regrette que ce texte, dont l'ambition initiale était de lever les freins au développement de l'emploi dans les entreprises, se traduise au final par des dispositions inégales et dont certaines, importantes, sont inadaptées à la pratique du dialogue social dans les TPE et les PME.

Ce chapitre, qui a fortement marqué la vie politique et législative de ce premier semestre 2016, désormais clos, il est temps de se projeter vers les futures échéances. En effet, en cette rentrée, se profile déjà la prochaine élection présidentielle. Les candidats se préparent, les publications fleurissent et l'UDES s'apprête à livrer sa plateforme de propositions. L'objectif : alimenter les réflexions et programmes des candidats pour cette échéance majeure pour notre pays. L'Union ira ainsi à leur rencontre et échangera avec eux sur les mesures indispensables au bon développement de la vie économique française.

La vie de l'UDES est également rythmée par la deuxième édition de sa « Tournée des régions ». L'Union organise, depuis mai et jusqu'à la fin du mois d'octobre, des journées régionales de mobilisation dans les 13 régions métropolitaines dans un contexte de réformes majeures impactant l'ESS, de mise en œuvre des nouvelles compétences des régions et de lancement des espaces régionaux de dialogue social dans l'économie sociale et solidaire.

Bonne lecture à tous 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

CICE : l'UDES continue de plaider pour un dispositif équivalent pour les entreprises associatives2

ENGAGEMENT

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

ZOOM SUR

Loi Travail : l'UDES déçue par les mesures relatives à l'emploi et au dialogue social dans les TPE/PME.....3

PAROLE À

3 questions à Brigitte Grésy, Secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes4

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 (ESS).



CICE : l'UDES continue de plaider pour un dispositif équivalent pour les entreprises associatives

L'UDES poursuit ses démarches auprès des pouvoirs publics afin que soit intégré dans le projet de loi de finances 2017 une mesure visant à combler le déficit de compétitivité entre entreprises commerciales, qui bénéficient du CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi), et entreprises associatives qui en sont exclues.

Dans ce cadre, et à l'occasion d'une rencontre avec des membres du cabinet du ministre de l'Économie et de la secrétaire d'État à l'économie sociale et solidaire organisée dans le courant de l'été, l'UDES a à nouveau plaidé pour la création d'un CICE associatif ou la mise en place d'un abattement de taxe sur les salaires pour l'ensemble des entreprises associatives.

L'Union se bat depuis 2013 pour que les entreprises associatives bénéficient des mêmes avantages fiscaux que les entreprises commerciales exerçant leurs activités sur des marchés connexes notamment dans les champs de l'aide à domicile, de la petite enfance, de l'animation et des Ehpad (Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes). Dans une étude de 2014 mesurant les impacts de la non-application du CICE dans les associations, l'Union avait mis en évidence une forte iniquité de traitement créée par la mise en place du CICE aux dépens des entreprises associatives. Ces dernières font face à des coûts plus élevés de l'ordre de 4% de la masse salariale brute en moyenne. Ce chiffre s'élève à 3%

dans les services à la personne, à 2% dans la petite enfance et jusqu'à 6% dans les Ehpad.

Une mesure fiscale bénéficiant au monde associatif

est d'autant plus indispensable aujourd'hui que la mise en œuvre d'un dispositif de baisse des charges appliqué à l'ensemble des entreprises françaises a été reportée à 2019 en raison de la poursuite du CICE en 2018. Il y va du maintien de l'emploi et du développement de l'activité dans ces entreprises.

Le Premier ministre s'est engagé dernièrement à ce qu'un crédit d'impôt pour les associations soit intégré au prochain projet de loi de finances. L'UDES soutient cette initiative gouvernementale et formulera des propositions dans ce cadre et en vue du débat parlementaire.



L'UDES lance un guide sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans l'ESS

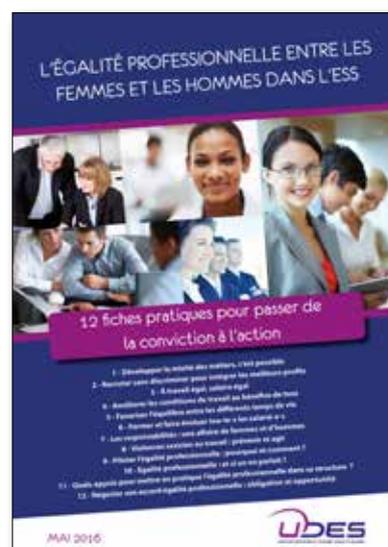
L'UDES a signé, le 27 novembre 2015, avec l'ensemble des confédérations syndicales de salariés, un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS. En relais de cet accord-cadre, l'Union a créé un guide pratique sur le sujet à l'attention des employeurs de l'économie sociale et solidaire.

Ce guide pratique se veut une incitation et une aide concrète pour permettre aux employeurs de l'ESS de :

- faire le point sur les enjeux de l'égalité professionnelle : tant au niveau des bénéficiaires que des risques aux plans social et humain, économique ou juridique,
- diagnostiquer la situation de leur structure pour faire évoluer les représentations en objectivant leurs points forts et leurs priorités de progrès,
- découvrir des outils et méthodes simples, et des bonnes pratiques mises en place ailleurs,
- agir effectivement pour atteindre l'égalité professionnelle.

Ce document propose un quizz intitulé « Égalité professionnelle : où en êtes-vous ? », afin d'aider l'employeur à faire un diagnostic sur ses « pratiques » en la matière, ainsi que 12 fiches sur les principaux thèmes autour de l'égalité professionnelle : mixité des métiers, recrutement, salaire, conditions de travail, équilibre des temps de vie, négociation d'accord ...

Ce guide s'adresse indistinctement à tous les employeurs quels que soient leur statut, leur secteur d'activité ou leurs métiers. Il apporte des réponses appropriées et concrètes aux problématiques d'égalité professionnelle caractéristiques de l'ESS induites par sa démographie et les spécificités de ses activités.



Téléchargeable sur le site internet de l'UDES www.udes.fr dans la rubrique « Publications - Outils/Guides »

Loi Travail : l'UDES déçue par les mesures relatives à l'emploi et au dialogue social dans les TPE/PME

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a été promulguée et publiée au Journal Officiel le 9 août 2016 après plusieurs mois de débats aussi bien dans la sphère politique qu'au sein de la société civile. L'UDES a largement participé aux discussions et proposé des pistes d'amélioration du texte tout au long du processus parlementaire. Si elle a été entendue sur certains points, l'Union regrette le manque d'ambition de cette loi sur les leviers de développement de l'emploi dans les TPE/PME et émet des réserves sur plusieurs mesures relatives au dialogue social dans ces mêmes entreprises.

L'UDES regrette l'adoption de mesures qui ne répondent pas aux besoins des TPE/PME et qui ne sont pas adaptées à la réalité de leur activité et de leur fonctionnement au quotidien :

- ▶ La mise en place de l'accord majoritaire dans l'entreprise constitue un risque de paralysie du dialogue social dans les PME/TPE en raison des difficultés à parvenir d'ores et déjà aujourd'hui à des accords avec un seuil d'engagement à 30% ;
- ▶ La loi prévoit qu'un ou plusieurs syndicats de salariés représentant au moins 30% peuvent recourir au référendum dans l'entreprise. Il eut été important que l'employeur puisse également bénéficier de cette initiative, notamment dans les entreprises dépourvues d'IRP (instances représentatives du personnel) ;
- ▶ La primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière de temps de travail n'est pas adaptée à la réalité des secteurs comme l'économie sociale et solidaire dans lesquels l'action régulatrice de la branche est indispensable en raison de la taille des entreprises, des impératifs d'homogénéité et de qualité du service et des modes de financement.

L'UDES déplore également le rejet par le Conseil constitutionnel de la mesure relative à la modification des règles d'utilisation des ressources du FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) pour favoriser l'accès à la formation des salariés de l'IAE (Insertion par l'activité économique).

L'Union souligne toutefois que certaines mesures vont dans le bon sens telles que :

- ▶ La négociation par les branches professionnelles d'accords types spécifiques aux petites entreprises pouvant être repris par décision unilatérale de l'employeur ;
- ▶ La mise en place du compte personnel d'activité (regroupant comptes personnel de formation et pénibilité) et d'un compte d'engagement citoyen associé pour la valorisation des engagements militants notamment dans les secteurs de l'économie sociale et solidaire ;
- ▶ Le développement de la garantie jeunes et son déploiement par les missions locales.

L'UDES a par ailleurs obtenu l'amélioration de plusieurs dispositions et en premier lieu celle relative à la mesure de l'audience des organisations professionnelles d'employeurs (OPE) en vue de la détermination de leur représentativité. Était prévu d'assoir l'audience des OPE à 80% sur le nombre de salariés et à 20% seulement sur le nombre d'entreprises adhérentes. L'UDES avait alors plaidé pour un meilleur équilibre en matière de représentation des entreprises françaises. En l'état, les TPE/PME auraient été marginalisées dans le dialogue social français alors même qu'elles représentent 98% des entreprises du pays. Le texte final prévoit que l'audience des OPE s'appréciera en fonction soit du nombre d'entreprises adhérentes, soit du nombre de salariés de ces entreprises. Cette disposition apparaît plus équilibrée et plus en phase avec la constitution du tissu économique français.

REGION

L'UDES organise jusqu'à la fin du mois d'octobre une tournée des régions à travers la programmation de journées régionales dans les 13 régions métropolitaines. Ces journées doivent permettre de renforcer les liens de l'UDES avec les exécutifs et partenaires territoriaux, accroître l'interconnaissance entre les différentes composantes de l'Union et appuyer l'amorce de partenariats et de coopérations en régions. Elles s'organisent en deux temps :

1. Des matinées dédiées exclusivement aux mandataires régionaux de l'UDES et ses syndicats adhérents afin d'échanger sur le positionnement de l'Union dans le paysage patronal, ses missions de partenaire social, ses actualités sociales et leurs impacts sur l'ESS et la fonction employeur ...
2. Des après-midi axées sur les territoires et leurs enjeux, ouvertes aux partenaires de l'UDES et organisées autour du rôle des syndicats employeurs de l'économie sociale et solidaire dans les politiques régionales.

Pour toutes informations complémentaires : 01 43 41 71 72 ou udes@udes.fr

3 questions à Brigitte Grésy, Secrétaire générale du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)

Brigitte Grésy, Secrétaire générale du CSEP répond aux questions de l'UDES sur les efforts restant à fournir pour une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur les effets positifs d'une politique d'égalité femme/homme dans l'entreprise et donne son point de vue sur les travaux de l'UDES en la matière.



Après les différentes dispositions législatives adoptées ces dernières décennies, que reste-t-il encore à faire en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Ces dernières décennies un cadre juridique très complet s'est dessiné en la matière, à la fois sur la négociation collective et la lutte contre les discriminations. Nous avons désormais les outils, le cadre législatif et aussi une politique d'engagement des acteurs avec la mise en place de différents plans pour augmenter la mixité des métiers d'ici 2017, pour encourager la création d'entreprises... Pour autant, les progrès sont insuffisants. Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont toujours importants, la ségrégation verticale, en d'autres termes, le plafond de verre, et la ségrégation horizontale, c'est-à-dire le fait que les femmes n'occupent pas les mêmes métiers, demeurent. Les progrès réalisés ne sont pas encore à la hauteur de nos espérances. Nous sommes encore dans une société où la division sexuelle du travail est très forte et où l'articulation des temps de vie est extrêmement mal partagée entre les hommes et les femmes. Il faut désormais jouer sur les mentalités et travailler sur le levier de résistance culturelle aux mutations du travail des femmes. Dans notre société, des résistances très fortes liées au sexisme persistent. Certes, des efforts ont été faits - la loi Rebsamen de 2015 sur l'agissement sexiste est un nouveau tournant dans le droit puisque le sexisme ordinaire est pris en compte et peut désormais faire l'objet d'une politique de prévention au sein de l'entreprise mais aussi d'une sanction. Une campagne de lutte contre le sexisme intitulée "Sexisme, pas notre genre" a également vu le jour début septembre - mais nous sommes encore loin du compte. La société est encore très clivée autour de schémas stéréotypés qui attribuent aux hommes et aux femmes des rôles très déterminés. Cela freine les changements, les évolutions et donc l'égalité. S'il y a un chantier à ouvrir, c'est donc celui de la prise en compte du sexisme dans les relations de travail entre les hommes et les femmes et globalement dans la répartition des métiers et des emplois.

En quoi la mise en œuvre d'une politique d'égalité femme/homme est-elle bénéfique pour l'ensemble de l'entreprise ?

À chaque fois qu'une politique d'égalité est mise en place au sein d'une entreprise, les progrès engendrés bénéficient aux femmes mais aussi aux hommes. Par exemple, lorsqu'une entreprise prend des mesures visant à diminuer la charge dans les chaînes de montage - comme l'utilisation de matériel pour faciliter la portabilité - l'objectif est d'abord d'aider les femmes qui en moyenne sont moins grandes et ont une masse musculaire moins importante que celle des hommes. Cependant, ces mesures aident aussi tous les travailleurs hommes. Cette autre façon de considérer la charge et de l'accompagner induit des processus qui sont bénéfiques à tous. Il en est de même en matière d'organisation du temps de travail. Si l'entreprise met en place une politique de facilitation des temps pour aider à la maternité ou de gestion des heures de réunions, ou encore une charte des temps, cela sert aux femmes mais aussi à l'équilibre de vie des hommes. Autrement dit, l'égalité sert à tous.

L'UDES a récemment signé un accord multiprofessionnel sur le sujet et a créé un guide pratique. Quel regard portez-vous sur ces avancées ?

L'accord signé par l'UDES et son guide sont remarquables car ils prennent en compte l'ensemble des facteurs. Ils ont une grande richesse d'approche et en même temps sont très pratiques, très concrets et maniables. L'utilisation de fiches pratiques est la meilleure façon d'aider les gens à appréhender le sujet. Selon moi, apporter les outils d'accompagnement pour aider les employeurs à s'y retrouver et à mettre en place des actions et des mesures qui permettent de promouvoir l'égalité et donc de faire progresser l'entreprise, est bien là le rôle d'une organisation d'employeurs. Il est par ailleurs remarquable que pour évoquer l'égalité professionnelle, la question de la classification des emplois et de la pesée des métiers, qui est différente suivant qu'il s'agit de métiers majoritairement masculins ou féminins, soit abordée. C'est assez rare que dans des politiques d'égalité, ce point soit pris en compte.