



DECLARATION DE L'USGERES

Pour promouvoir la qualité de l'emploi et développer la responsabilité sociale des entreprises de l'économie sociale

Préambule

L'USGERES ambitionne d'être reconnue comme un partenaire social représentatif à part entière. Les travaux menés par l'Union sur les pratiques dans l'exercice de la fonction d'employeur contribuent à cette quête de légitimité, en donnant un contenu opérationnel aux valeurs et principes défendus par l'économie sociale :

- la priorité donnée au projet collectif, associatif, coopératif ou mutualiste,
- la promotion des personnes composant l'entreprise,
- la démocratie à travers l'implication naturelle des parties prenantes dans la gouvernance des entreprises,
- la non répartition individuelle des excédents ou la lucrativité encadrée.

Pour faire évoluer leurs pratiques, les syndicats d'employeurs de l'économie sociale posent les bases d'une identité d'employeurs dans quatre domaines :

- Le développement de l'emploi durable.
- La non discrimination.
- La démocratie sociale avec les organisations syndicales et les salariés.
- La responsabilité sociale des entreprises.

Les syndicats d'employeurs de l'économie sociale sont attachés au respect du droit du travail.

Ils affirment leur volonté de favoriser la négociation dans les branches.

Ils œuvrent pour assurer une couverture conventionnelle à l'ensemble des structures employeurs de l'économie sociale.

Cette déclaration se fixe comme objectif de sensibiliser, de mobiliser et de fédérer une majorité d'employeurs de l'économie sociale en prenant en considération la diversité des secteurs d'activités, des tailles d'entreprises et des pratiques existant dans l'exercice de la fonction d'employeur.

C'est le point de départ d'une démarche qui a vocation à s'appuyer sur les spécificités des employeurs de l'économie sociale pour valoriser leurs pratiques exemplaires et faire progresser là où c'est nécessaire les éléments structurant la responsabilité sociale des entreprises, notamment par la mise en œuvre de partenariats et de chartes dans et hors de l'économie sociale.

Le développement de l'emploi durable

L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Constats

Les employeurs de l'économie sociale contribuent à la préservation de l'emploi dans leurs entreprises et dans les territoires et notamment au développement économique local en proposant des emplois de proximité (souvent non délocalisables) qui renforcent le lien social.

Les employeurs de l'économie sociale ont un taux de recrutement de personnes en difficultés ou éloignées de l'emploi exemplaire bien plus élevé que dans d'autres secteurs de l'économie. C'est notamment le cas pour les recrutements de jeunes, de personnes handicapées, de chômeurs de longue durée, de personnes de plus de 50 ans.

Cette démarche d'insertion professionnelle et sociale est menée en partenariat avec les plans locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE), les missions locales, les bassins d'emplois, les structures d'insertion par l'économie etc...

Les employeurs de l'économie sociale déclarent vouloir se donner les moyens de :

- Contribuer activement au recrutement de personnes éloignées de l'emploi en valorisant des partenariats locaux avec le service public de l'emploi, en faisant appel aux structures d'insertion sociale et professionnelle.
- Développer l'emploi des personnes handicapées.
- Favoriser la transformation en emplois durables des contrats aidés ainsi que des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.
- Promouvoir une gestion prévisionnelle des emplois et des carrières prenant en compte la gestion des âges, ce qui revient à :
 - Favoriser le recrutement et l'insertion des jeunes, notamment dans les secteurs où le déséquilibre démographique dû au vieillissement des salariés est problématique.
 - Développer les reprises d'activité, notamment des femmes, et le maintien dans l'emploi des personnes de plus de 50 ans dans les secteurs qui ont un fort besoin d'expertise.

LA PROMOTION SOCIALE ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Constats

La promotion sociale est un élément structurel des projets d'entreprise de l'économie sociale. Les employeurs de l'économie sociale considèrent la formation professionnelle comme un levier de la promotion sociale.

Les employeurs de l'économie sociale sont ainsi nombreux à participer aux jurys et instances de la formation professionnelle (jurys d'école, CFA, jurys VAE, OPCA...).

L'Accord National Interprofessionnel sur la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie dans l'Economie Sociale, signé le 22 septembre 2006, entre les employeurs de l'économie sociale et les Confédérations syndicales harmonise les taux de contribution à la formation professionnelle quelle que soit la taille de l'entreprise, à hauteur de 1,60%, et propose cinq axes de progrès, notamment autour de la sécurisation des parcours professionnels.

Les employeurs de l'économie sociale déclarent vouloir se donner les moyens de :

- Promouvoir les qualifications et les compétences (VAE, tutorat, bilans de compétences) dans une logique d'éducation permanente et d'émancipation sociale.
- Dans le cadre du suivi de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans l'économie sociale :
 - Construire des socles de qualifications professionnelles transversales au sein de l'économie sociale.
 - Accompagner les parcours professionnels dans l'économie sociale :
 - . En recherchant un équilibre entre flexibilité et sécurité en fonction des aléas de la vie professionnelle (mobilités subies ou choisies).
 - . En mobilisant l'ensemble des outils de la formation (DIF, périodes de professionnalisation, création d'un crédit formation rattaché à la personne...).
 - En recherchant des ressources pour garantir le financement des dispositifs mobilisés par ces parcours (OPCA, UNEDIC, Conseils Régionaux).

La non discrimination et la promotion de la diversité

Constats

Dans l'économie sociale, 63% des salariés sont des femmes et certaines branches parviennent à une parité de représentation dans l'encadrement.

Les pratiques autour de la diversité et de la non discrimination sont difficiles à qualifier dans l'économie sociale comme dans l'ensemble des entreprises parce que la prise de conscience est récente et qu'il n'existe pas d'outils de mesure fiables.

Les employeurs de l'économie sociale déclarent vouloir se donner les moyens de :

- Sensibiliser les salariés et les cadres aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- Tendre vers la parité et la diversité dans les entreprises (salariés et cadres) afin de refléter la réalité sociale et culturelle de notre pays.
- S'engager dans une démarche d'observation et de mesure des discriminations.
- Objectiver et qualifier les procédures de recrutement.
- Faire du thème de la diversité un enjeu de la concertation avec les partenaires sociaux.

La démocratie sociale

Constats

La pratique d'un dialogue social constructif caractérise la majorité des entreprises de l'économie sociale. Certaines branches contribuent au développement de la représentativité syndicale dans les petites structures (abaissement des seuils pour les élections des représentants du personnel), à la participation des salariés aux conseils d'administration.

Depuis 2001, l'USGERES a mis en place un « groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale » avec les Confédérations syndicales de salariés pour développer la concertation entre partenaires sociaux et promouvoir des pratiques pour stimuler les relations sociales entre les salariés et leurs employeurs associatifs, coopératifs et mutualistes.

Les obligations légales (DP, CE) sont globalement respectées dans les entreprises de l'économie sociale. Les organisations de taille importante (au-delà de 50 salariés) se caractérisent par un dialogue social structuré, organisé et normé (effet de seuil, obligations conventionnelles ou légales).

Dans les structures de l'économie sociale qui ont mis en place un projet d'entreprise ou d'association, les salariés sont fortement associés de façon directe, ou indirecte, au projet. Le secteur du sanitaire et social, à travers la mise en place de projets d'établissement ou de comités d'usagers réglementés, permet à ses salariés de participer plus activement au devenir des structures.

Les employeurs de l'économie sociale déclarent vouloir se donner les moyens de :

- Développer le dialogue social à tous les niveaux : entreprises, branches, interprofessionnel, territoires.
- A l'échelle nationale poursuivre et amplifier les travaux du Groupe de Dialogue Social transversal de l'économie sociale sur trois thèmes : les pratiques de l'emploi, la prévention et la santé au travail, la qualité de l'emploi dans les services sociaux d'intérêt général.
- A l'échelle des branches, développer la négociation et les conditions d'un développement de l'aide au paritarisme.
- A l'échelle des entreprises, promouvoir la concertation avec les salariés et/ou avec leurs représentants en favorisant une écoute active (réunions paritaires, mesures du climat social, entretiens annuels...).
- A l'échelle des territoires, développer un dialogue social en phase avec la régionalisation des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle et au plus proche des zones ou des bassins d'emplois :
 - Valoriser et démultiplier les expérimentations menées par l'USGERES en région en matière de promotion du dialogue social (baromètre social en Bretagne notamment).

La responsabilité sociale des entreprises

L'USGERES a défini une trentaine d'indicateurs de responsabilité sociale permettant de qualifier la responsabilité sociale des entreprises de l'économie sociale (cf annexe). Une enquête a été réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 600 entreprises de l'économie sociale par la TNS Sofres en novembre 2006 afin d'effectuer une première mesure de ces indicateurs.

L'évolution de la responsabilité sociale des employeurs de l'économie sociale sera mesurée à travers :

- L'identification de pratiques exemplaires dans les branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale.
- La démultiplication de ces bonnes pratiques au sein des branches de l'USGERES sous la forme d'axes de progrès dans les domaines de la responsabilité sociale.
- Les réflexions et pistes d'actions posées avec les organisations syndicales de salariés dans le cadre des travaux du Groupe de Dialogue Social transversal de l'économie sociale.
- La réalisation d'enquêtes par sondage tous les deux ans auprès d'un échantillon représentatif des employeurs de l'économie sociale et la mesure régulière des écarts d'une enquête à l'autre.
- La publication d'un rapport social et sociétal de l'économie sociale à partir des résultats de ces enquêtes.

L'USGERES créera un centre ressources afin d'animer cette démarche auprès de ses adhérents (information, accompagnement).

ANNEXE

Les indicateurs de responsabilité sociale

Responsabilité sociale

- Sens donné à la responsabilité sociale
- Présence du thème de la responsabilité sociale dans le projet associatif ou d'entreprise
- Existence d'engagements sociaux ou sociétaux
- Existence d'une dynamique spécifique autour de la responsabilité sociale (tableau de bord, charte interne, etc...)

Développement de l'économie locale

- Participation à des programmes locaux concernant l'emploi ou la formation

Insertion et emploi

- Nombre de salariés :
 - En contrats d'avenir, en contrats d'accompagnement vers l'emploi, en contrats de professionnalisation, en apprentissage, sur d'autres contrats aidés (notamment régionaux)
 - En situation d'encadrement
 - Femmes en situation d'encadrement
 - Handicapés
 - Issus d'une minorité visible
 - A temps plein et à temps partiel
- Partenariats avec les structures d'insertion sociale et professionnelle (CAT, structures d'insertion par l'activité économique)
- Modes de recrutement
- Mise en place de mesures favorisant la diversité (embauche de chômeurs de longue durée, de salariés de plus de 50 ans, de salariés de moins de 25 ans, embauche de personnes habitant à proximité de la structure)
- Mise en place des mesures spécifiques d'accompagnement au congé maladie ou maternité ou au retour de congés de longues durées

Formation professionnelle :

- Existence d'un plan de formation
- Nombre de salariés partis en formation dans l'année (diplômante ou non)
- Effort de formation au-delà du taux de contribution légal
- Nombre de salariés partis en formation par le DIF dans l'année
- Âge du départ en formation.

Politique salariale

- Existence de négociations salariales annuelles dans l'entreprise/association
- Salaire le plus élevé et le moins élevé pour un salarié en CDI temps plein
- Salaire moyen des hommes et celui des femmes
- Formes de rémunérations complémentaires mises en place
- Existence d'un entretien d'évaluation
- Fréquence de l'entretien d'évaluation

Prévention et santé au travail

- Existence d'un programme interne de prévention
- Existence d'enquêtes régulières sur les conditions de travail
- Existence de mesures de facilitation/incitation en matière de développement durable

Démocratie sociale et dialogue social

- Présence de délégués du personnel
- Présence d'un Comité d'entreprise
- Existence d'un projet d'entreprise/d'association
- Degré d'association des salariés à la conception du projet de l'association ou de l'entreprise
- Information des nouveaux salariés sur le projet de l'entreprise/association
- Pratique de la négociation avec les représentants du personnel