



USGERES

Union  
de Syndicats  
et Groupements  
d'Employeurs  
Représentatifs  
dans l'Économie  
Sociale

# RAPPORT D'ACTIVITES 2003

~~RAPPORT D'ACTIVITES~~  
2003

# SOMMAIRE

Introduction-----	3
-------------------	---

## I - UNE STRUCTURATION COLLECTIVE EN MARCHÉ

### 1. Accompagner et consolider le réseau des conseillers prud'homaux

Le colloque national du 3 février 2003 : le 1 <sup>er</sup> évènement rassemblant tous les employeurs de l'économie sociale -----	4
---	---

Une association pour former les conseillers prud'homaux : <i>l'Association Prud'hommes Formation des Employeurs de l'Economie Sociale</i> -----	4
--	---

L'accompagnement et l'animation du réseau des élus de l'USGERES : la création de la commission prud'hommes -----	7
---	---

Une mobilisation intacte : les élections partielles de Nice et St Brieuc-----	9
---	---

### 2. Une pratique affermie du dialogue social au niveau interprofessionnel de l'Economie Sociale

Le renouvellement du mandat et des missions du Groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale-----	10
---	----

Les enjeux en suspens -----	12
-----------------------------	----

### 3. Un Observatoire transversal pour une connaissance partagée des emplois et des métiers de l'économie sociale

4. <u>La représentation régionale de l'USGERES</u> -----	17
--	----

5. <u>Un contexte institutionnel évolutif</u> -----	19
---	----

## II - LA VIE DE L'USGERES

1. <u>Deux nouveaux adhérents en 2003</u> -----	20
---	----

2. <u>Les instances de l'USGERES</u> -----	21
--	----

3. <u>La création de « l'USGERES en bref »</u> -----	21
--	----

4. <u>Les rendez-vous et les contributions extérieures de l'USGERES en 2003</u>	21
---	----

### III - LA GESTION DES OPCA DE L'ECONOMIE SOCIALE : UNIFORMATION ET HABITAT-FORMATION

1. <u>La gestion d'Uniformation</u> -----	22
2. <u>La gestion d'Habitat-Formation</u> -----	24

---

## ANNEXES

### Non mises en ligne

ANNEXE I : Dépêche AFP du 6 février 2003 « Démocratie sociale »,

ANNEXE II : Dépêche AFP du 10 février 2003 « Retraites - Social »,

ANNEXE III : Note adressée à M. Gournac sur le programme CIVIS,

ANNEXE IV : Communiqué de presse annonçant la pérennisation du Groupe de Dialogue Social,

ANNEXE V : Composition du Groupe de Dialogue Social et des ateliers pour la période 2001-2003,

ANNEXE VI : Extrait du projet de rapport produit par le CEREQ en fin d'année 2003,

ANNEXE VII : Quelques articles parus dans la Presse.

Sans être placée sous les feux médiatiques comme l'année précédente, l'actualité des acteurs de l'économie sociale, et celle de l'USGERES tout particulièrement, n'a pas été moins riche en 2003 qu'en 2002.

Aux rendez-vous de début d'année avec les cabinets ministériels - à propos de la réforme des retraites ou des règles du dialogue social - ont succédé les réunions avec les Confédérations syndicales et le CEGES. L'engagement renouvelé des organisations de salariés dans le *Groupe de dialogue social* en juillet, la création d'un collège employeur au sein du CEGES en décembre, sont venus conforter les démarches de l'USGERES en faveur d'une « interprofessionnelle » reconnue aussi bien hors que dans l'économie sociale.

Soucieux de consolider les acquis de la campagne et du scrutin prud'homal, les membres de l'USGERES se sont par ailleurs investis dans l'accompagnement des élus de l'Union et dans la création des outils nécessaires à leur formation : en plus de la mise en place d'une commission de travail interne, l'USGERES a assuré la présidence de l'AEES et, à ce titre, porté toutes les initiatives indispensables à l'agrément de l'APFEES.

Pour autant, l'USGERES n'a pas abandonné le terrain des démarches nécessaires à sa propre représentation : outre qu'elle a choisi une dizaine de régions « test » dans lesquelles s'organiser, elle participe désormais aux travaux de 3 Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP).

Le partenariat développé avec le Céreq pour créer un *Observatoire des emplois et des métiers de l'économie sociale* ; les démarches entamées pour lancer une négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle comptent parmi les dossiers au long cours ouverts en 2003 pour réaliser les buts de l'Union.

Ces buts, et le pôle fédératif d'employeurs progressivement constitué par l'Union, ont convaincu deux nouvelles organisations d'y adhérer en 2003 :  
la Fédération nationale des PACT-ARIM et la CNRL.

## I - UNE STRUCTURATION COLLECTIVE EN MARCHÉ

### 1. Accompagner et consolider le réseau des conseillers prud'homaux

Si les élections prud'homales ont été le fait marquant de l'année dernière, l'année 2003 devait être celle de l'accompagnement des 280 conseillers prud'hommes « Employeurs de l'économie sociale », mais aussi et surtout celle de la consolidation des près de 200 conseillers prud'hommes élus sous la bannière de l'USGERES.

L'important effort de l'USGERES lors de la campagne de 2002 a naturellement conduit l'Union à participer activement à l'animation du réseau des conseillers employeurs de l'économie sociale.

Pour que réussisse la grande majorité des femmes et des hommes représentants les employeurs de l'économie sociale (EES) au sein des conseils de prud'hommes, il était indispensable de mettre en place tous les outils techniques nécessaires pour la réussite de leur mandat. Il était également indispensable de créer les dispositifs utiles pour mener une réflexion sur le sens de l'engagement de ces employeurs dans une juridiction paritaire. Le paritarisme, qui caractérise cette juridiction, constitue l'un des atouts-clés des Prud'hommes : il favorise le dialogue entre employeurs et salariés ainsi que la résolution des conflits à travers des décisions communes, équilibrées et impartiales. Le dialogue social passe donc aussi par la juridiction prud'homale ...

Cette 1<sup>ère</sup> année prud'homale « active » devait permettre de veiller à ce que ce mandat se passe dans les meilleures conditions.

#### **LE COLLOQUE NATIONAL DU 3 FEVRIER 2003 : LE 1<sup>ER</sup> EVENEMENT RASSEMBLANT TOUS LES EMPLOYEURS DE L'ECONOMIE SOCIALE**

L'élection des 280 conseillers prud'homaux nous imposait de les réunir tous pour se rencontrer, partager la réussite, envisager ensemble notre organisation et le soutien que nous devons mettre en place.

Cette journée a constitué un moment fort de l'entrée des Employeurs de l'Economie Sociale dans le paysage patronal.

#### **UNE ASSOCIATION POUR FORMER LES CONSEILLERS PRUD'HOMMES : L'ASSOCIATION PRUD'HOMMES FORMATION DES EMPLOYEURS DE L'ECONOMIE SOCIALE**

Dès le début du mois de janvier 2003, les nouveaux élus ont sollicité l'USGERES, et à travers elle l'AEES, pour commencer de se préparer à l'exercice de leur mandat. Les attentes en matière de formation se sont vite révélées très fortes. Par ailleurs, le financement de la formation des élus supposait la création d'un outil spécifique agréé par les pouvoirs publics. C'est l'action qu'a soutenue l'AEES, et tout particulièrement son président, Robert Baron.

#### **➔ L'agrément de l'APFEES**

*Pour répondre à ce besoin de formation, il a été convenu de prendre le relais et de faire agréer une structure spécifique à la formation des conseillers employeurs de l'économie sociale : l'Association Prud'hommes Formation des Employeurs de l'Economie Sociale (APFEES). Cet outil est né de la transformation de l'association prud'hommes formation initiée par les syndicats membres de l'UNISAE.*

L'USGERES, qui avait initié la conduite et la conception d'un programme et d'un plan de formation approprié aux conseillers prud'hommes de l'économie sociale dès janvier 2003,

a sollicité divers rendez-vous avec le Ministère des Affaires sociales et la Direction des Relations du Travail (DRT) pour aboutir à l'agrément de l'APFEES. Cet agrément a soulevé quelques inquiétudes. Cette modification a nécessité au préalable une modification du Code du Travail. Mais finalement, en étant un « *organisme privé à but non lucratif rattaché aux organisations professionnelles et syndicales ayant obtenu, au niveau national, au moins cent cinquante sièges aux dernières élections prud'homales répartis dans au moins cinquante départements* » et se consacrant exclusivement à la formation des conseillers prud'hommes, l'APFEES devait être rapidement agréée.

L'arrêté du 2 juillet 2003 a donc inclus l'APFEES dans la liste des organismes et établissements publics d'enseignement supérieur agréés au titre de l'Article D.514-1 du code du travail.

Cet agrément a dès lors rendu possible la signature, le 9 décembre 2003, d'une convention pluriannuelle avec le ministère du Travail et la DRT pour organiser les conditions financières de ces formations. Cette convention fixe à l'avance, à titre prévisionnel, la nature, le programme, la durée des sessions, le nombre des stagiaires concernés, ainsi que les moyens pédagogiques mis en oeuvre pour l'année.

En contrepartie, elle détermine le montant de l'aide financière globale de l'État pour ces sessions, ainsi que les modalités de contrôle de l'État. Cette aide financière est calculée sur la base d'un montant forfaitaire par jour de formation et par stagiaire fixé par arrêté du ministre du Travail.

### ➡ Les missions et la composition de l'APFEES

Les 4 grandes missions de l'APFEES sont :

- la réalisation de la formation des conseillers prud'hommes employeurs issus du champ de l'économie sociale,
- la production et la diffusion de documents concernant la juridiction prud'homale,
- l'organisation de journées d'information ou de séminaires,
- toute autre activité visant à une meilleure formation de ces conseillers prud'hommes.

La composition :

Ce sont les 4 organisations composant l'AEES qui constituent également les 4 collèges de l'APFEES :

- Collège 1 : UNIFED,
- Collège 2 : USGERES,
- Collège 3 : GEMA,
- Collège 4 : UNASSAD.

Ces 4 organisations d'employeurs de l'économie sociale se retrouvent au sein du Bureau qui est composé de :

- Robert BARON - Président (USGERES),
- Alexandre DINER - Vice-président (GEMA),
- Emmanuel VERNY - Secrétaire (UNASSAD),
- Frédéric LEFRET - Trésorier (UNIFED).

En décembre 2003, les membres du Bureau ont pris la décision de recruter une personne pour organiser au quotidien les journées de formation.

Albane Boulay a ainsi été embauchée. Chargée de travailler sur le contenu des formations, des relations avec les formateurs et plus généralement de l'organisation des journées de formation proposées aux conseillers prud'hommes, elle participera également à l'évolution du site internet (actualisation du contenu, ...) qui sera spécialement créé pour les conseillers en 2004.

### ➤ La formation des élus

*La fonction prud'homale implique une formation suivie et progressive tant en matière de procédure que de droit du travail, mais aussi l'utilisation de techniques adaptées à un public adulte, basées sur des cas pratiques et des simulations plutôt que sur des exposés magistraux.*

#### Les obligations légales :

Les thèmes des formations s'inscrivent dans le champ visé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment l'arrêté du 11 décembre 1981.

Les programmes proposés doivent se situer à l'intérieur du droit applicable à la juridiction prud'homale. L'arrêté précité fournit une liste de six thèmes qui sont :

- le Conseil de prud'hommes dans son environnement administratif et judiciaire,
- la méthodologie judiciaire qui comprend la rédaction des jugements,
- la procédure prud'homale,
- le contrat de travail,
- la rupture du contrat de travail,
- les statuts particuliers.

L'USGERES a donc activement participé à l'élaboration du programme de formation de cette année 2003 en veillant à respecter ce cadre réglementaire.

#### Les formateurs, les cycles et les contenus des formations :

Ainsi, sous l'égide de l'APFEES, sont organisées, en partenariat avec des professionnels du droit, des journées de formation en fonction des attentes, des besoins exprimés par les conseillers prud'hommes. A mesure que ces derniers avancent dans l'exercice de leur mandat, il est devenu nécessaire de leur proposer des formations plus « pointues » et techniques. L'APFEES a donc décidé de travailler, à compter de janvier 2004, avec 4 cabinets d'avocats. L'objectif est de répondre à des interrogations plus juridiques et de doter les conseillers des outils indispensables pour rendre leurs décisions justes et équilibrées. Les méthodes pédagogiques proposées par l'APFEES privilégient les études de documents et de cas pratiques.

En 2003, 33 journées décentralisées de formation ont pu être organisées dans une dizaine de lieux de formation. Par groupes de 10 à 12 personnes, les conseillers ont ainsi pu appréhender les grands principes du droit du travail et les règles de fonctionnement des conseils. 451 journées de formation ont pu être organisées.

Les principaux thèmes abordés en 2003 :

#### - Cycle 1 : la juridiction prud'homale

- ⇒ Méthodologie et hiérarchie des normes,
- ⇒ Les grands principes du mandat prud'homal,
- ⇒ Le conseiller prud'hommes : statut, mandat,
- ⇒ Le fonctionnement des conseils de prud'hommes : fonctionnement institutionnel, fonctionnement judiciaire.

## - Cycle 2 : La procédure prud'homale

- ⇒ principes fondamentaux,
- ⇒ les audiences,
- ⇒ la rédaction du jugement,
- ⇒ le délibéré,
- ⇒ le référé.

## - Cycle 3 : le droit du contrat de travail

- ⇒ la spécificité du droit du travail,
- ⇒ la modification du contrat de travail,
- ⇒ le CDI,
- ⇒ le CDD : rupture et requalification,
- ⇒ la rupture du contrat de travail : licenciement, démission, résolution judiciaire,
- ⇒ la transaction.

Cette première année de formation a donc pu donner aux conseillers les principes de base. Il sera ensuite nécessaire d'entrer dans le fonds des choses et d'entamer une formation plus précise en fonction des difficultés rencontrées au cours du mandat.

## **L'ACCOMPAGNEMENT ET L'ANIMATION DU RESEAU DES ELUS DE L'USGERES : LA CREATION DE LA COMMISSION PRUD'HOMMES**

Le comité de pilotage de la campagne devient la « Commission Prud'hommes USGERES »

Composée de juristes des adhérents de l'USGERES et de conseillers prud'hommes, cette Commission s'est révélée être un lieu d'échanges, de débat et de concertation sur l'exercice du mandat prud'homal. De quelle manière peut-on accompagner les conseillers dans l'exercice de leur fonction ? Quels thèmes de formation sont aujourd'hui incontournables ? Quel sens doit-on donner au mandat prud'homal ? Les travaux de cette commission s'appuient avant tout sur un réseau local et visent à animer la vie du réseau des élus prud'homaux de l'USGERES et de ses membres.

Il s'agit d'accompagner les élus prud'hommes dans leur mandat de créer un lien pour apprécier et développer politiquement les conditions d'une culture commune des EES.

### ➔ Une composition élargie

*Michel Abhervé (SNML et PAIO), Delphine Adam (ADESSA), Gérard Alamarguy (SNOGAEC), Robert Baron (UNODESC / USGERES), Marie-France Bernard (FNAID), Yves Daniel (SATPS), Jean-Pierre Ettel (SNEFA), Yves Forestier (CGSCOP), Louissette Guillaumin (SNALESS), Paul Mumbach (UNACSS), Alain Sauvreneau (SADCS), Gilbert Soucaze des Soucaze (UNADMR), Hugues Vidor (SNAECSO), Christelle Schindler (UGEM).*

Les membres de la Commission se sont réunis 3 fois en 2003 et se sont donnés pour mission d'accompagner et de suivre les élus prud'hommes USGERES, mais également de proposer et faire des préconisations destinées à la fois au Directoire de l'USGERES ainsi qu'à l'AEES et l'APFEES.

Enfin, la Commission prud'hommes remplit une mission de relais et de veille entre les lignes directrices et décisions de l'USGERES (Directoire, Conseil Permanent...) et celles des conseils d'administration de l'AEES et de l'APFEES.

## ➔ Les travaux de la Commission Prud'hommes USGERES

*L'exercice du mandat prud'homal doit aussi être l'occasion de créer une dynamique solidaire entre tous les acteurs de l'économie sociale présents dans les conseils de prud'hommes. Il ne saurait être productif et fructueux sans la coopération des conseillers prud'hommes.*

### Une consultation-bilan au terme des 6 premiers mois de mandat

En octobre 2003, les membres de la Commission ont souhaité lancer une consultation auprès des élus USGERES au terme de 6 mois d'exercice de mandat. Elle a été l'occasion de faire un premier bilan, de proposer à l'association de formation et aux formateurs un contenu de formation correspondant aux besoins exprimés et d'affiner la formation en y intégrant davantage les spécificités des employeurs de l'économie sociale.

⇒ Les résultats de cette consultation

Avec un taux de réponse de 37%, il semble que l'initiative de la Commission ait été très bien accueillie. Elle répondait à une demande forte de la part des conseillers de se sentir inscrits dans une dynamique collective.

Exerçant pour la 1<sup>ère</sup> fois cette fonction, les conseillers ont, en premier lieu, exprimé leurs besoins de **formation technique**. Doivent donc être abordés prioritairement la rédaction de jugement, la conciliation, les rapports entre les conventions collectives et le droit du travail, les dommages-intérêts.

Les conseillers souhaitent également bien maîtriser la conciliation pour y recourir le plus souvent possible et utiliser à plein les possibilités de cette phase « pré-contentieuse » qui caractérise la juridiction prud'homale. Il apparaît important aux yeux des conseillers consultés de réhabiliter la mise en œuvre de la procédure de conciliation et d'en faire un signe distinctif de la pratique prud'homale des EES.

L'intégration de **thématiques plus « politiques »** dans ces séances de formation a été considérée comme indispensable. La fonction prud'homale est passionnante, complexe et offre une opportunité d'afficher les spécificités des employeurs de l'économie sociale. Ainsi, les relations avec les autres syndicats constituent une priorité, avec une demande spécifique sur la manière d'établir les rapports avec le MEDEF. Les formations devront davantage prendre en compte les particularismes des employeurs de l'économie sociale.

Un certain nombre de **conflits récurrents** devant les Conseil de prud'hommes ont été identifiés : sans surprise, l'application des 35 heures et des accords de branche ou d'entreprises restent le thème le plus souvent cité.

### La rédaction de fiches techniques

Ces fiches doivent devenir des outils pour faciliter le travail des élus. Ces documents reprennent à la fois les points juridiques et les pratiques constatées au sein des Conseils de Prud'hommes.

Une 1<sup>ère</sup> fiche technique a été rédigée sur **les aspects formels de la procédure**.

**La conciliation, la rédaction de jugement, l'article 700 du NCPC** devront également être rapidement diffusées.

### Le projet de newsletter « USGERES Prud'hommes »

Voici un an déjà que les conseillers prud'hommes issus des élections Prud'homales de décembre 2002 ont entamé leur mandat.

La Commission Prud'hommes USGERES a décidé d'entamer une réflexion sur ce qui pourra être traité dans cette courte lettre d'information. L'objectif est ici de :

- fournir des informations brèves et précises sur l'actualité : jurisprudences, nouveaux textes de loi, avenants signés aux conventions des nos secteurs,
- informer sur les journées de formation,
- entretenir une communication suivie et efficace avec les élus prud'homaux de l'USGERES et recueillir leur avis sur l'exercice de leur mandat prud'homal.

### **UNE MOBILISATION INTACTE : LES ELECTIONS PARTIELLES DE NICE ET ST BRIEUC**

*Les résultats de ces deux élections de décembre 2002 ont été annulés. Si pour Nice le comportement d'un syndicat d'employeurs de l'artisanat et du petit commerce a expliqué l'annulation, la situation du conseil de prud'hommes de St-Brieuc était autrement plus complexe.*

#### **Nice**

L'élection prud'homale de Nice s'est tenue le 29 octobre 2003. En dépit d'une campagne très active de la liste « Union des employeurs » (Medef, UPA et CGPME), nous maintenons notre résultat de décembre 2002 en nombre de sièges. En effet, avec 25,35 % des suffrages exprimés, la liste « Employeurs de l'économie sociale » a obtenu 3 sièges sur les 11 possibles.

#### **Saint-Brieuc**

Après celles de Nice, les élections prud'homales de St-Brieuc du 11 décembre 2003 ont permis de confirmer une nouvelle fois les résultats de 2002.

Une liste dissidente de celle présentée par l'AEES s'est présentée à cette élection. En dépit d'une annulation du scrutin de décembre 2002 pour utilisation frauduleuse des logos de l'USGERES, de l'UNASSAD, du GEMA et de l'UNIFED, cette liste avait tout de même pris la décision de présenter des candidats.

**Cette élection voyait donc se confronter deux listes revendiquant la représentation de l'économie sociale.**

La liste « employeurs de l'économie sociale » a obtenu 36,40 % des voix, soit 2 sièges sur 4, les deux restants revenant à l'Union des Employeurs (MEDEF, UPA et CGPME). La liste dissidente de l'économie sociale a nettement reculé en passant de 48 % des suffrages en décembre 2002 à 13 % cette année.

Si l'on fait la somme des votes portés sur les 2 listes de l'économie sociale, les employeurs font jeu égal avec l'Union des employeurs à 2 voix près !

#### **Les enseignements de ces élections partielles**

##### La nécessité de s'inscrire sur les listes électorales

En organisant dans ces deux élections un appel au vote sur la base des listes électorales, on a pu constater un défaut d'inscription des électeurs susceptibles de voter pour les EES. Peu de responsables associatifs apparaissaient sur la liste électorale de la préfecture.

- ⇒ Une des clés de la réussite des prochaines élections sera d'encourager tous les dirigeants associatifs, mutualistes et coopératifs à s'inscrire sur ces listes.

### La pertinence de la dynamique unitaire

La démarche unitaire initiée par l'USGERES a pu être confirmée, notamment lors de l'élection de St-Brieuc.

- ⇒ Le net recul de la liste dissidente confirme que la volonté de présenter les Employeurs de l'Economie sociale dans leur diversité sur une même liste correspond à une attente.



## 2. Une pratique affermie du dialogue social au niveau interprofessionnel de l'économie sociale

La signature entre juillet et septembre d'un nouveau protocole d'accord entre l'USGERES et les 5 Confédérations représentatives constitue une étape importante dans la reconnaissance d'un pôle patronal propre à l'économie sociale.

Après deux années d'une démarche plutôt exploratoire, au cours de laquelle les acteurs employeurs et salariés ont d'abord appris à se connaître, la décision unanime de pérenniser le Groupe de dialogue social a incontestablement valeur de légitimation du projet porté par l'USGERES.

Lors de leur rencontre du 6 mai, destinée à finaliser les termes d'un nouveau cycle de travail paritaire, l'ensemble des représentants des Confédérations ont pu souligner le caractère positif de la relation tissée avec les représentants de l'USGERES et, au-delà, leur volonté de poser les bases d'un champ de négociation propre à l'économie sociale.

La CGT a rappelé qu'à défaut de déboucher sur des préconisations immédiatement opérationnelles, les travaux du Groupe de dialogue social dans la période 2001-2003 attestaient de l'existence d' « un patronat particulier », à considérer en tant que tel. La CFDT s'est exprimée dans le même sens pour souligner l'intérêt qu'elle porte à « une démarche intéressante car elle vise à organiser le secteur de l'économie sociale pour qu'il compte autant que d'autres ».

FO, la CFTC et la CFE-CGC ont de même manifesté leur volonté de poursuivre une démarche à la fois volontariste et expérimentale, qui se donne le temps de construire le périmètre autant que le contenu de futurs accords interprofessionnels de l'économie sociale.

C'est tout le sens de l'avenant au protocole constitutif du Groupe de dialogue social, signé entre l'USGERES et François Chérèque pour la CFDT, Jean-Christophe le Duigou pour la CGT, Marc Blondel pour FO, Jacky Dintinger pour la CFTC et Jean-Luc Cazettes pour la CFE-CGC.

### **LE RENOUVELLEMENT DU MANDAT ET DES MISSIONS DU GROUPE DE DIALOGUE SOCIAL TRANSVERSAL DE L'ECONOMIE SOCIALE**

Le premier protocole signé en 2001, visait le développement de la concertation entre partenaires sociaux. Il avait pour objet de définir des préconisations communes et de promouvoir des pratiques de nature à expérimenter, stimuler et conforter les relations sociales entre les salariés et leurs employeurs associatifs, coopératifs et mutualistes.

Le nouveau protocole d'accord renouvelle en trois articles les orientations et finalités du Groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale.

#### ➔ Une mission d'impulsion de la négociation

Le premier article du protocole précise que « le Groupe de dialogue social poursuit une **double mission de travail d'exploration et d'impulsion de la négociation dans les branches professionnelles et les entreprises de l'Economie sociale.**

A cet effet, il prépare et propose aux partenaires sociaux des branches, des entreprises et des établissements, des projets d'accords paritaires dont ces partenaires sociaux peuvent se servir pour engager des négociations.

Les organisations signataires reconnaissent au Groupe de dialogue social le droit d'initier ainsi des négociations s'inscrivant dans le prolongement des déclarations, propositions et préconisations qu'il a élaborées.

Les travaux menés au niveau de l'USGERES et des Confédérations syndicales de salariés peuvent déboucher à terme sur la négociation d'accords cadres interprofessionnels de l'Economie sociale ».

#### ➔ Un mandat qui n'est plus limité dans le temps

Le second article du protocole pérennise le mandat confié au Groupe de dialogue social : **celui-ci est désormais permanent.** Ce mandat est « toutefois **subordonné à la définition par les organisations signataires d'une Lettre de mission paritaire par période de 2 ans.** Cette Lettre de mission définit les priorités de travail du Groupe de dialogue social. Au cours d'un mandat de 2 ans, cette Lettre peut être complétée par des axes de travail complémentaires décidés à l'unanimité ».

#### ➔ Une composition volontairement ouverte à de nouveaux signataires

L'article 3 signale qu' « en vue de renforcer le rassemblement inhérent à la structuration d'une interprofessionnelle de l'économie sociale, **le Groupe de dialogue social peut s'ouvrir à de nouvelles organisations autorisées à signer le présent protocole,** amendé par avenant, ceci après décision unanime du collège concerné, employeur ou salarié ».

#### ➔ Des priorités de travail qui prolongent et enrichissent les orientations développées entre 2001 et 2003

Les axes de travail paritaire définis pour la période 2003-2005 s'inscrivent dans le droit fil des préconisations élaborées dans le cadre du premier mandat donné au Groupe de dialogue social. Formalisés dans la Lettre de mission signée par l'ensemble des partenaires sociaux, ils portent sur :

##### La Promotion de la Qualité de l'emploi, avec :

- Le lancement d'une campagne de suivi paritaire de la Qualité de l'emploi.

*Cette campagne s'appuiera sur la diffusion du questionnaire construit dans la période 2001/2003.*

- La préparation d'un projet de Charte de la Qualité de l'emploi à échéance de juin 2005.

*Cette Charte sera élaborée à partir des propositions des partenaires sociaux, suite à la campagne conduite auprès des branches professionnelles et des entreprises.*

La politique pour l'emploi des jeunes salariés et l'évolution des salariés expérimentés, avec :

- La promotion de l'usage de la validation des acquis de l'expérience.
- La préparation de propositions pour l'intégration professionnelle et/ou la professionnalisation des jeunes salariés.
- La préparation de propositions pour l'aménagement des fins de carrière et l'évolution dans l'emploi des salariés expérimentés.

L'évolution des orientations et dispositifs de la Formation continue, avec :

- L'élaboration de propositions pour l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle, notamment dans les très petites entreprises de l'économie sociale.
- La définition de propositions pour consolider la relation emploi/formation.

La promotion de la négociation collective à travers le développement du dialogue social, avec :

- L'élaboration de propositions concernant la représentation collective et la participation des salariés au conseil d'administration, le développement de missions spécifiques de conseil et de conciliation paritaire, la représentation géographique des salariés.

Le Groupe de dialogue social constitue donc un lieu d'élaboration, sans en être un lieu de signature en tant que tel, respectant ainsi le principe de subsidiarité auquel l'USGERES, comme les Confédérations syndicales, ont toujours souligné leur attachement. Sur tous les sujets discutés, le schéma paritaire adopté reconnaît au Groupe de dialogue social un rôle d'impulsion, les projets élaborés devant être ensuite soumis aux branches professionnelles. Après consultation et négociation, ils pourront déboucher sur des accords cadres interprofessionnels.

Ce nouveau cycle de travail paritaire devra par ailleurs s'appuyer sur les enquêtes, états des lieux et expérimentations que les membres des ateliers ou du Groupe proposeront pour appréhender au mieux les réalités des entreprises de l'économie sociale.

### **LES ENJEUX EN SUSPEND**

Les réunions du Groupe de dialogue social sont régulièrement l'occasion d'un débat sur le périmètre d'un champ interprofessionnel de l'économie sociale et, celui-ci restant à baliser, sur les conditions de validité d'accord(s) interprofessionnel(s) concernant les entreprises associatives, coopératives et mutualistes.

Au-delà, c'est bien la problématique de la représentativité des employeurs associatifs, coopératifs et mutualistes qui est en jeu, avec son corollaire, la capacité d'engagement d'une « interprofessionnelle de l'économie sociale ».

Les suffrages obtenus lors des élections prud'homales ont bien sûr fait progresser la légitimité des employeurs de l'économie sociale à revendiquer cette représentativité. Lors du rendez-vous du 25 juin entre l'USGERES et la CGT-FO par exemple, Marc Blondel n'a pas hésité à déclarer que cette représentativité existait de fait. François Fillon lui-même était convenu en tout début d'année qu'il s'agissait d'une question à considérer, sans envisager pour autant d'ouvrir le débat dans le cadre de son projet de loi sur les règles de modernisation de la démocratie sociale.

C'est pour avancer sur la voie de cette représentativité que l'USGERES a proposé aux Confédérations syndicales de s'investir dans l'ouverture d'une négociation sur la formation professionnelle, en parallèle des activités menées dans le cadre du Groupe de dialogue social.

### ➡ Un contexte favorable

Après trois années de négociation entamées puis interrompues, les partenaires sociaux du champ - MEDEF, UPA, CGPME et Confédérations syndicales - ont relancé leurs discussions sur la formation professionnelle en 2003. Les premiers textes produits envisageaient notamment la suppression du CIF, dispositif auquel les employeurs de l'économie sociale sont particulièrement attachés.

Devant le manque d'ambition de ces textes, leur inadaptation aux réalités des entreprises de l'économie sociale et les risques liés à l'abandon du CIF, l'USGERES a décidé de travailler à l'élaboration de propositions alternatives répondant aux besoins du « hors-champ ». A partir du mois d'Avril, l'Union a entrepris une large consultation de ses membres pour définir les thématiques d'intérêt commun susceptibles de fonder les premières bases d'un travail paritaire.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 20 septembre - considéré globalement comme intéressant par l'USGERES - a conduit l'Union à revoir ses positions pour proposer aux Confédérations syndicales un travail centré sur l'aménagement et l'adaptation des dispositions adoptées. Les organisations syndicales, peu enclines par ailleurs à ouvrir un « second front de négociation », ont répondu favorablement au principe d'un travail paritaire visant à aménager l'ANI du 20 septembre pour en adapter certains termes, les améliorer, voire innover dans l'économie sociale.

### ➡ Vers une plate-forme de négociation sur la formation professionnelle

Les réunions du 22 octobre et du 21 novembre ont débouché sur l'élaboration d'un ensemble de 9 hypothèses de négociation, précédées d'un préambule précisant les orientations partagées par les partenaires sociaux :

#### *Les éléments de la première plate-forme de négociation sur la formation professionnelle*

##### **Préambule**

*Les employeurs de l'économie sociale et les confédérations syndicales représentatives réaffirment la spécificité des relations professionnelles entre employeurs et salariés, liée au statut d'entreprises de personnes des entreprises de l'économie sociale.*

*Ces entreprises (associations, coopératives et mutuelles) et leurs salariés sont confrontés de la même manière que les entreprises de capitaux à une évolution rapide de leur environnement social et économique.*

*Majoritairement inscrites dans le champ des services aux personnes et aux collectivités, les entreprises de l'économie sociale font du développement de la formation professionnelle un objectif clé de leurs actions de management des personnes, pour répondre aux besoins de développement des compétences des salariés et aux exigences accrues de professionnalisation de leurs activités.*

*Plus largement, les partenaires sociaux de l'économie sociale considèrent que la formation professionnelle s'inscrit dans une perspective d'éducation permanente et de promotion sociale.*

*En complément des principes posés en préambule de l'ANI du 20 septembre 2003, ils souhaitent concrétiser des voies d'adaptation, d'aménagement et d'amélioration des dispositifs présentés dans cet ANI, pour :*

- *Relever les défis de la professionnalisation des salariés, en tenant compte des caractéristiques de la formation dans les entreprises de l'économie sociale, liées tout particulièrement :*
  - *Au statut de ces entreprises,*
  - *Au nombre important de petites entreprises,*
  - *Au déficit de formation initiale pour les métiers pratiqués dans certains secteurs, qui exige de mobiliser les ressources de la formation professionnelle en faveur de la qualification.*
- *Promouvoir une éducation permanente facteur de promotion sociale et agir pour réduire les inégalités d'accès à la formation, en définissant les publics prioritaires.*
- *Améliorer les dispositifs de formation professionnelle en développant les principes de mutualisation et de transférabilité, à l'échelle interprofessionnelle de l'économie sociale.*
- *Développer le dialogue social.*

*Dans cet esprit, les membres du Groupe de dialogue social transversal de l'économie sociale proposent une plate-forme d'ouverture de négociation paritaire.*

- *Les hypothèses de négociation*
  - *Créer un Observatoire national et prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de l'économie sociale.*
  - *Harmoniser le niveau de l'obligation de contribution des entreprises, sans distinguer leur seuil d'effectif.*
  - *Créer un dispositif de Plan Territorial de Formation (PTF), notamment pour les TPE de l'économie sociale.*
  - *Garantir l'opérationnalité du DIF et développer la solidarité dans sa mise en œuvre.*
  - *Garantir le droit d'accès au CIF.*
  - *Accroître l'enveloppe de mutualisation nécessaire à l'opérationnalité du DIF, à l'accès au CIF et à la création d'un Observatoire prospectif des emplois, métiers et qualifications dans l'économie sociale.*
  - *Définir un dispositif de formation initiale différée, qualifiante ou diplômante, reposant sur des financements publics.*
  - *Mettre en place des modalités de la relation d'alternance en formation.*
  - *S'accorder sur la création d'un OPCA de l'économie sociale, dans les meilleurs délais.*

Ces hypothèses constituent un premier matériau de négociation que les partenaires sociaux ont convenu de faire évoluer au fil de leurs travaux.

Sensibles au volontarisme développé par l'Union et à l'élargissement continu de sa composition depuis 3 ans ; convaincues de la nécessité qu'existe une force patronale issue des mondes associatif, coopératif et mutualiste ; les Confédérations syndicales ont toutefois souhaité que la négociation s'ouvre dans un cadre rassemblant l'ensemble des employeurs de l'économie sociale.

A cet effet, elles ont lancé en décembre un appel intersyndical invitant les employeurs à se rassembler dans une large démarche interprofessionnelle.

## ➔ La déclaration intersyndicale du 4 décembre 2003

### **FORMATION PROFESSIONNELLE DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE** **Les confédérations syndicales demandent l'ouverture d'une négociation**

Le secteur de l'économie sociale représente près de deux millions de salariés et 750 000 entreprises.

Tenant compte des spécificités du secteur de l'économie sociale, des besoins de professionnalisation et de réduction des inégalités d'accès à la formation, les confédérations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et CGT- FO demandent l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle avec toutes les composantes patronales de l'économie sociale.

Pour les confédérations CGT-FO, CGT, CFE-CGC, CFTC et CFDT, cette négociation interprofessionnelle doit adapter les principes de l'accord national interprofessionnel de 20 septembre 2003, l'aménager et l'améliorer.

## ➔ L'engagement de l'USGERES

L'USGERES a pris l'engagement vis-à-vis des Confédérations de salariés d'entamer toutes les démarches nécessaires à la constitution d'une large délégation patronale.

A la fin de l'année 2003, l'Union a commencé de prendre contact avec 6 organisations employeurs de l'économie sociale - l'UNIFED (sanitaire, social et médico-social), l'UNASSAD (aide à domicile), le COSMOS (sport), le SYNDEAC (culture), le GEMA (mutuelles d'assurance), le GSOTS et CAP-France (tourisme social), en vue de les rallier à la démarche initiée.

## ➔ Faire preuve d'intelligence collective

L'ouverture d'une négociation ne va pas sans interrogations, tout particulièrement sur l'articulation à trouver entre les branches et l'« interprofessionnelle de l'économie sociale ». Les principes et les buts autant que la méthode de cette négociation ont suscité d'emblée quelques questionnements, voire des inquiétudes, relayés aussi bien par les organisations de salariés que par les membres de l'USGERES.

En réponse aux questions légitimes engendrées par une démarche encore inédite dans l'économie sociale, l'USGERES a toujours rappelé sa vigilance quant au respect des principes de subsidiarité et de valeur ajoutée qui fondent sa démarche.

Dans sa constitution progressive en partenaire social à part entière, l'USGERES souhaite faire œuvre « d'intelligence collective » pour mener à bien une négociation visant à poser « l'acte fondateur » du champ interprofessionnel de l'économie sociale. Les règles de consensus entre employeurs et de subsidiarité à l'égard des branches professionnelles en forment le soubassement.

### 3. Un Observatoire transversal pour une connaissance partagée des emplois et des métiers de l'économie sociale

C'est en 2002, au cours d'un des conseils permanents de l'USGERES, que les membres de l'Union ont émis le vœu de disposer d'un « *Observatoire transversal des emplois et des métiers de l'économie sociale* ».

Besoins de mobilités sectorielles et intersectorielles, difficultés de recrutement, nécessités de professionnalisation, complémentarité des besoins de formation ... : les échanges réguliers des membres de l'Union sur ces questions les ont amenés à envisager la création d'un outil d'analyse et de prospective partagée, qui leur soit propre.

En effet, même si certaines branches professionnelles disposent de chiffres relativement complets sur les métiers et la structure ou l'évolution de l'emploi dans leur secteur, grâce aux outils d'observation et d'analyse qu'elles ont créés (Animation, Action sanitaire et sociale...), une vision d'ensemble des contours et contenus des emplois et des métiers de l'économie sociale manque encore.

Ces emplois et métiers restent ainsi mal identifiés par les pouvoirs publics nationaux ou régionaux, par le grand public, voire par les acteurs de l'économie sociale eux-mêmes. Dans cette mesure, les tendances et les besoins liés au développement de l'emploi salarié, le potentiel qu'il représente restent difficile à appréhender globalement.

L'USGERES a donc décidé de créer un « *Observatoire transversal des emplois et des métiers de l'économie sociale* » qui permette :

- d'identifier et connaître les contenus et tendances d'évolution des métiers et emplois dans l'économie sociale,
- d'agir auprès des Pouvoirs Publics et des représentants de salariés pour soutenir des politiques d'emplois adaptées aux besoins de l'économie sociale,
- d'anticiper les évolutions globales de l'emploi dans les secteurs d'activités associatif, coopératif et mutualiste.

Au delà, il s'agit pour elle de renforcer sa vocation interprofessionnelle, en se dotant d'un outil d'analyse de l'emploi et des métiers pertinent.

#### ➡ Le choix du CEREQ

L'USGERES a souhaité recourir au savoir faire tant méthodologique que pratique d'un opérateur pour l'accompagner dans la création puis l'évolution de l'observatoire. En juin 2003, elle a fait le choix du CEREQ, pour son expertise (*le CEREQ a notamment créé la banque de données « portraits statistiques de branche » et participé à la création puis au fonctionnement de l'Observatoire intersectoriel du commerce*) et le rôle qu'il joue dans l'élaboration même des statistiques publiques.

#### ➡ Une première étude de faisabilité

Compte-tenu de l'ampleur de la démarche à conduire (diversité des secteurs d'activité, hétérogénéité des données disponibles, risque de dispersion de celles à recueillir...), l'USGERES a proposé au CEREQ de conduire une première étude de faisabilité du projet.

Le CEREQ a entamé cette étude en fin 2003, étude conduite en 3 étapes :

- Réalisation d'un état des lieux (octobre/décembre 2003),
- Proposition d'indicateurs (décembre 2003/février 2004),
- Recommandations sur le contenu et la forme d'un observatoire transversal des emplois et des métiers de l'économie sociale et sur les moyens à mobiliser (février/mars 2004).

La 1<sup>ère</sup> étape s'est appuyée sur le recensement des données statistiques publiques disponibles d'une part et sur celui des données accessibles au sein des organisations membres de l'USGERES d'autre part.

Outre les données de cadrage qu'il collectait, le CEREQ a pu dès la fin de l'année synthétiser les premières attentes des membres de l'USGERES (voir annexe XX).

#### ➔ Des recommandations à paraître en 2004

Le but de cet observatoire n'est pas de se substituer ou de « doubler » ceux existants dans les branches professionnelles ou les réseaux fédératifs.

Les objectifs à court et plus long terme de cet observatoire transversal, l'articulation de ses travaux avec ceux des secteurs professionnels, les complémentarités à établir entre cet outil collectif et ceux créés dans les branches, le contenu et le rythme de ses productions et analyses feront l'objet des recommandations du CEREQ et des choix de l'USGERES en 2004.



## 4. La représentation régionale de l'USGERES

Conformément à l'article 12 de ses statuts, l'USGERES a décidé d'organiser progressivement sa représentation en région en désignant des représentants qui la feront connaître auprès des instances régionales, auprès des élus locaux, des acteurs de l'Etat et des réseaux de l'économie sociale eux-mêmes.

#### ➔ Un contexte favorable à la mise en œuvre de la représentation régionale

Les élections prud'homales ont créé une dynamique propice à la mise en place d'un « réseau Usgeres » sur l'ensemble du territoire. Ces bons résultats ont rendu possible un travail commun avec les différents réseaux d'employeurs de l'ES présents en région.

Mais surtout, le mouvement de décentralisation, qui renforce le rôle et le pouvoir des régions en matière de formation professionnelle et d'emploi, axes de travail centraux pour l'USGERES, oblige l'Union à structurer sa présence en région.

Cette redistribution des compétences et des centres de décision constitue en effet **une opportunité de renforcer la reconnaissance de sa représentativité au niveau régional.**

#### ➔ Les objectifs

L'objectif premier est de mieux faire connaître l'USGERES et de construire progressivement une représentation interprofessionnelle régionale d'employeurs de l'économie sociale. Il ne s'agit pas de créer une organisation supplémentaire des acteurs

de l'économie sociale, mais bien de faire vivre une représentation des employeurs ouverte à tous les partenariats.

Cette action collective doit être organisée en bonne complémentarité avec les réseaux déjà présents en région.

S'inscrivant dans une dynamique de recherche de consensus, l'USGERES souhaite que cette initiative permette à tous les employeurs de l'ES de travailler ensemble sur des actions d'intérêt collectif. Il s'agit donc de :

- mobiliser un réseau régional sur des problématiques d'intérêt commun aux employeurs représentés au sein de l'Union,
- diffuser et exprimer un positionnement commun aux employeurs de l'USGERES, voire de l'économie sociale,
- Obtenir une place dans les instances de concertation (Conseil Economique et Social Régional (collège employeurs), Plan Etat-Région, COPIRE, CCREFP, ...).

#### ➡ Les principes

- Le principe de subsidiarité,
- Le respect des actions déjà engagées par les secteurs professionnels,
- L'appui à des actions jugées d'intérêt collectif,
- Une information régulière et efficace entre le niveau régional et le niveau national,
- La recherche de positionnements et l'engagement d'actions d'intérêt collectif.

#### ➡ 10 régions-test ont été déterminées fin 2003

*Alsace, Aquitaine, Bretagne, Franche-Comté, Midi-Pyrénées, Nord-pas-de-Calais, PACA, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes.*

Les membres du Directoire ayant validé la méthode de la représentation régionale après avis du Conseil permanent, ce projet entrera dans une phase active en 2004. D'ores et déjà, des chantiers ont été ouverts en Nord-pas-de-Calais et en Bretagne notamment.

#### ➡ Les 1ères expériences dans les régions

*La démarche de soutien au dispositif d'appui aux micro-projets associatifs en Nord-Pas-de-Calais*

Financé par le Fonds Social Européen, ce dispositif a pour mission de soutenir les régions dans leurs politiques en faveur de l'emploi, de l'insertion professionnelle, de l'éducation et de la formation : lutte contre le chômage, développement des ressources humaines, lutte contre la discrimination sur le marché du travail et l'exclusion sociale.

En Nord-pas-de-Calais, la mise en œuvre de ce dispositif est rendue possible grâce à une collaboration entre la Chambre régionale de l'économie sociale et l'USGERES, représentée par Jean-Marie Lesaffre.

En participant à l'examen des dossiers présentés et à l'engagement des fonds de la mesure FSE, l'USGERES prend une part significative à la **promotion de l'emploi dans la région.**

### Le contrat d'objectifs de formation en Bretagne

Dans le secteur de l'animation, l'USGERES, représentée par Christian OGER, est ici engagée dans un contrat pluriannuel avec la région pour adapter de façon permanente le système de formation pour répondre aux besoins explicités par les employeurs, mais également pour stabiliser et pérenniser les emplois dans le champ de l'animation socio-culturelle et sportive. Ainsi, l'USGERES participe-t-elle activement à la **structuration régionale de ce secteur d'activités**.

### La présence de l'USGERES à l'île de la Réunion

Pour assurer le développement des entreprises de l'économie sociale dans cette région, une convention a été signée en novembre 2003 entre UNIFORMATION et l'Association Régionale de Gestion de la Formation Professionnelle (ARGFP). L'USGERES, ici représentée par Michel Chane-Sane, participe activement à cette initiative en intégrant le Conseil d'administration de l'ARGFP. Cette dernière assurera le rôle de relais d'UNIFORMATION pour les missions exercées par celui-ci au profit des entreprises de l'économie sociale. Elle aura également pour mission d'informer les entreprises de l'économie sociale de la politique de formation mise en œuvre par UNIFORMATION, mais également de **contribuer à la structuration de l'offre locale de formation**.

#### ➡ Les Comités de Coordination de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Créés par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, ces comités contribuent au renforcement et la concertation entre les acteurs concernés par les politiques d'emploi et de formation professionnelle : les services déconcentrés de l'Etat, les conseils régionaux, **les organisations des employeurs** et des salariés « **les plus représentatives au niveau régional** » **siègent au sein de ce comité**.

Institués en remplacement des COREF, ils sont notamment chargés des fonctions de diagnostic, d'études, de suivi et d'évaluation des politiques régionales.

En 2003, l'USGERES a intégré les CCREFP de :

- Poitou-Charentes (Dadou Kehl et Simon COUTEAU),
- Nord-pas-De-Calais (Gérard DESCHRYVER et JM LESSAFRE),
- Ile-de-France (Robert BARON et Chantal MEYER).

**Reconnue comme partenaire social à part entière** dans ces régions, l'USGERES interviendra et contribuera à la définition des politiques publiques que les régions développent en matière de validation des acquis de l'expérience, de développement économique, de cohésion sociale, ....



## 5. Un contexte institutionnel évolutif

Le succès prud'homal a incontestablement servi de révélateur aux employeurs et, plus largement, à tous les acteurs de l'économie sociale : chacun a pu mieux mesurer les effets - et les vertus - de l'action collective à travers la visibilité nouvelle acquise par le « tiers-secteur ».

Perçue comme représentative des différentes composantes de l'économie sociale, l'AEES, a ainsi été régulièrement sollicitée par le ministre de l'Emploi et des Affaires sociales, sur les projets de réforme des retraites ou du dialogue social par exemple.

La question de savoir comment capitaliser le succès prud'homal et entretenir la dynamique fédérative s'est posée à toutes les organisations : Si pour sa part, l'USGERES a continué de militer pour la création d'une large « interprofessionnelle » et pour un rapprochement avec les mouvements, à travers la création d'un comité de liaison entre elle et le CEGES, l'UNIFED a quant à elle appelé en début d'année à la création de l' « UDEES » (Union Des Employeurs de l'Economie Sociale).

Le comité de liaison voulu par l'USGERES n'a finalement pas vu le jour mais le CEGES a entrepris de réformer ses statuts en Avril 2003, pour mieux tenir compte des employeurs de l'économie sociale et bâtir « une maison commune » qui les accueille, au côté des représentants des mouvements associatifs, coopératifs et mutualistes.

L'USGERES a été partie prenante de cette évolution dès le début, en participant régulièrement aux réunions de travail organisées par le CEGES pour se transformer. Elle s'est toujours exprimée pour que soit recherchée la complémentarité entre les syndicats et les mouvements, dans le cadre d'une représentation équilibrée des employeurs.

En décembre 2003, l'Assemblée générale du CEGES a décidé la création d'un collège « de la représentation des employeurs de l'économie sociale » ayant vocation à organiser une « structure représentative interprofessionnelle au sens du Livre IV du Code du travail ».

La création d'une telle structure est l'un des enjeux qui attendent les membres de l'USGERES.

## II - LA VIE DE L'USGERES

### 1. Deux nouveaux adhérents en 2003

La Fédération nationale des Centres pour la Protection, l'Amélioration et la Conservation de l'habitat et Associations pour la Restauration Immobilière (PACT-ARIM) puis la Confédération Nationale des Radios Libres (CNRL) ont adhéré à l'USGERES en 2003.

**La Fédération nationale des PACT-ARIM** compte 145 associations, qui emploient 3000 salariés. Elle intervient dans le domaine du logement social pour produire une offre de logements à loyers maîtrisés, adapter l'habitat aux besoins et aux usages, combattre l'habitat insalubre et mettre en œuvre des dispositifs d'accès au logement pour les plus démunis.

**La Confédération Nationale des Radios Libres** rassemble plus de 250 radios associatives, laïques et indépendantes, qui ont toutes signé une charte se réclamant de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme.

La Fédération Nationale de la Mutualité Française (FNMF) a quant à elle quitté l'USGERES en 2003, par souci de clarification alors que le CEGES se transformait

L'Union comptait 22 organisations membres fin 2003.

## 2. Les instances de l'USGERES

Le **Directoire** de l'USGERES s'est réuni chaque mois en 2003, pour impulser, suivre et coordonner les actions conduites par l'Union.

**Quatre Conseils permanents** se sont déroulés en 2003, qui ont permis à l'ensemble des membres de l'USGERES d'échanger et de se concerter sur l'ensemble des dossiers traités par l'Union. Si la formation professionnelle a constitué l'un des sujets majeurs de travail, les membres du Conseil permanent ont été consultés sur d'autres dossiers tels que celui des modalités de mise en place de la représentation régionale de l'USGERES par exemple. En favorisant la connaissance réciproque de ses membres, ces Conseils permanents restent un moment privilégié dans la vie collective de l'Union.



## 3. La création de « l'USGERES en bref »

Pour satisfaire les besoins d'information régulièrement exprimés par ses adhérents, l'USGERES a créé une Lettre électronique mensuelle, adressée à près de 80 personnes. Destinée à présenter « en bref » les projets et réalisations de l'Union, cette Lettre paraît depuis juillet 2003.



## 4. Les rendez-vous et les contributions de l'USGERES en 2003

*L'USGERES a organisé ou participé à différentes rencontres dans l'année :*

- ➔ **Avec les représentants du Gouvernement, des Pouvoirs publics ou du Parlement**
  - Les membres de l'USGERES ont été associés aux consultations organisées par François FILLON sur la réforme des retraites et celle du dialogue social en début d'année, dans le cadre de l'AEES.
  - Ils ont également rencontré à plusieurs reprises Jean-Denis COMBEXELLE, Directeur des Relations du Travail, pour traiter la question du financement de la formation des élus prud'homaux et l'informer des évolutions de l'USGERES.
  - Un rendez-vous a eu lieu en fin d'année avec Eric AUBRY, conseiller technique auprès de François FILLON, pour lui présenter les réalisations de l'USGERES.
  - Une rencontre avec Gérard SARRACANIE, Délégué interministériel à l'économie sociale, s'est déroulée en mars afin d'évoquer la place de l'USGERES dans les évolutions du tiers secteur.
  - L'USGERES a été consultée par le Sénateur GOURNAC dans le cadre de la préparation du programme CIVIS.
  
- ➔ **Avec les représentants des Confédérations syndicales représentatives**
  - Des rencontres bilatérales ont été organisées avec les équipes dirigeantes des cinq Confédérations à plusieurs reprises dans l'année.

*L'USGERES est intervenue dans différentes manifestations, notamment :*

- Dans le cadre des Etats généraux des métiers du développement territorial, organisés notamment par l'AFPA.
- Devant le Conseil économique et social régional d'Ile-de-France.
- Dans le cadre du séminaire annuel du Conseil National des Employeurs Associatifs (CNEA).
- Dans le cadre des petits-déjeuners du Club de l'économie sociale.
- Auprès de ses adhérents dans le cadre de journées d'étude, de colloques, ...

### III - LA GESTION DES OPCA DE L'ECONOMIE SOCIALE : UNIFORMATION ET HABITAT-FORMATION

#### 1. La gestion d'UNIFORMATION

##### ➡ L'OPCA en chiffres (*sources Uniformation*)

La collecte 2003 s'élève à 140 249 K€, soit une augmentation de 13,05 %.

- Plan de formation +10 : 74 305 K€,
- Plan de formation -10 : 14 344 K€,
- CIF CDI : 17 081 K€,
- CIF CDD : 10 073 K€,
- Alternance : 24 446 K€.

UNIFORMATION facilite la mise en œuvre des politiques de branches en matière d'emploi et de formation, dans le respect identitaire de chacune des ses composantes. Ces dernières ont toutefois unanimement décidé de dépasser leur logique de branches professionnelles pour **construire une politique interprofessionnelle de l'économie sociale**. Les partenaires sociaux ont décidé à cet effet de créer le Fonds d'intervention de l'économie sociale.

##### ➡ Le Fonds d'Intervention de l'Economie Sociale (FIES) (3 millions d'euros)

Grâce au soutien de tous, le FIES a permis de mettre en œuvre et de favoriser des chantiers autour de trois axes :

#### Les métiers en pénurie de personnel

Les partenaires d'UNIFORMATION ont analysé les pénuries de qualification sur des emplois de certains de leurs secteurs. Les unes sont structurelles, d'autres sont liées à des facteurs tels que le vieillissement des personnels, les départs massifs à la retraite, l'effet 35 heures, le numerus clausus, le turn over, l'usure des travailleurs sociaux,...

La réponse apportée par UNIFORMATION vise dans un premier temps les professions d'infirmier(e), d'aide soignant(e), d'éducateur(trice) spécialisé(e), de technicien(e) d'intervention sociale et familiale. Elle s'est traduite par le financement de la formation :

- des personnes sans diplômes qui souhaitent accéder rapidement à une qualification,
- des personnes déjà qualifiées inscrites dans un programme de retour à l'emploi,
- des personnes qualifiées qui poursuivent un objectif de promotion par l'accès à un diplôme supérieur.

Tous les dispositifs ont été mobilisés au travers de projets nationaux déconcentrés et de partenariats avec l'Europe, l'Etat et les régions, l'intervention de l'OPCA se situant à hauteur de 50% du coût total de la formation.

Le chantier n'en est qu'à sa première étape : il appartient aux branches professionnelles d'enrichir, dans les prochains mois, cette liste non exhaustive de métiers.

### Les actions spécifiques transversales

#### ➔ La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La reconnaissance des acquis de l'expérience (salariée, associative, syndicale, bénévole) demeure un enjeu de société. La mise en place de la VAE par la loi de modernisation sociale de janvier 2002 constitue une véritable révolution pour les individus, et fait de l'ensemble de l'économie sociale un lieu de professionnalisation, au même titre que le secteur marchand. Pour encourager la mise en œuvre de la VAE et son développement, UNIFORMATION :

- étend jusqu'à 72 heures, la durée du congé VAE pour les publics visant une certification de niveau V (CAP, BEP,...),
- incite systématiquement au recours à la VAE tant pour les dossiers individuels que lors de l'élaboration d'opérations collectives,
- accompagne les branches dans l'élaboration de leurs référentiels de certification (exemple : le DEAVS pour la branche de l'aide à domicile).

#### ➔ La lutte contre l'illettrisme

Avant qu'elle ne soit déclarée priorité nationale par le gouvernement, les partenaires sociaux d'UNIFORMATION ont su mobiliser les moyens en faveur de la réacquisition des savoirs de base. Là encore, l'action d'UNIFORMATION a permis la prise en compte des publics souvent éloignés de la formation, fragilisés dans leur emploi et leurs activités de tous les jours. Des actions de sensibilisation, d'information, de repérage, d'accompagnement et de formation ont été mises en place. Les moyens d'intervention tiennent compte des tailles d'entreprise, des contraintes liées à la production mais assurent aussi le respect et la discrétion auprès des bénéficiaires.

Pour la première fois en France, l'ensemble des secteurs professionnels d'un OPCA se sont accordés pour s'engager par la signature d'un accord avec l'Etat. Cet engagement d'UNIFORMATION s'est renforcé par la signature d'un accord dans le cadre du programme IRILL (Insertion Réinsertion ILlettrisme).

### Les actions particulières

#### ➔ Le Sport

Chacun s'accorde à souligner combien le sport participe au bien-être mais aussi aux valeurs de socialisation des individus. Les acteurs de la ville (associations, élus locaux...) ont compris depuis longtemps les enjeux et l'intérêt d'instaurer une véritable politique de formation professionnelle continue pour ce secteur.

Pour sa compétence auprès des associations et clubs sportifs, les partenaires sociaux de la convention collective du Sport ont choisi, dès décembre 2001, de faire confiance à UNIFORMATION pour les accompagner dans leur volonté de structurer la formation de leur secteur.

Doté de moyens spécifiques, le programme d'actions engagé se décline principalement autour de la réinsertion délicate des sportifs de haut niveau.

Pour financer le FIES, les partenaires sociaux ont décidé d'instaurer un prélèvement de 1% supplémentaire. Ce prélèvement vient s'ajouter aux 10% consacrés aux frais d'information, de service de proximité et de fonctionnement de l'OPCA.

### 🔴 Le trentenaire de l'OPCA dans un contexte en pleine évolution

Les membres du collège employeur d'UNIFORMATION se sont particulièrement investis dans les quelque 20 réunions régionales organisées tout au long de l'année pour célébrer le trentenaire de l'OPCA, ainsi que dans l'animation du colloque qui clôturait ce tour de France, à Paris, le 4 Novembre.

La fin d'année a par ailleurs été marquée par la création annoncée en juillet, puis confirmée en octobre, d'un OPCA de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale.

L'ensemble des employeurs d'UNIFORMATION a souhaité s'exprimer et agir collectivement pour prévenir les risques de fragilisation courus par UNIFORMATION, mais aussi s'inscrire dans une dynamique positive d'adaptation des outils existants. Dans une déclaration commune en date du 30 septembre 2003 qui reconnaît la légitimité des préoccupations de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, ils proposent de *« travailler à la transformation des OPCA de l'économie sociale pour créer un OPCA interprofessionnel qui consacre les responsabilités des CPNE, tout en ménageant aux partenaires sociaux la possibilité de conduire les politiques qu'ils estiment relever de leur intérêt collectif. »*

Dans cette déclaration, les employeurs gestionnaires d'UNIFORMATION précisent qu' *« aujourd'hui, les enjeux liés à la reconnaissance de l'économie sociale comme secteur socio-économique à part entière, créateur d'activités et d'emplois - près de 10% des salariés travaillent dans ses quelque 800 000 entreprises - nécessitent la création d'outils adaptés aux besoins partagés par l'ensemble des secteurs d'activités. »*

Pour répondre à cette ambition, les représentants des employeurs d'UNIFORMATION sont convenus d'entreprendre toutes les démarches susceptibles de convaincre les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social d'œuvrer dans le sens d'un rapprochement des outils de formation.



## 2. La gestion d'HABITAT-FORMATION

*[Les chiffres relatifs à la collecte et aux actions de formation d'Habitat-Formation en 2003 seront connus en Mai 2004. Les chiffres présentés ci-dessous sont ceux de l'année 2002 (source SNAECSO)]*

La collecte 2002 s'élevait à 30 millions d'euros.

ACTIVITE 2002 D'HABITAT-FORMATION	
Plan de formation des entreprises de plus de 10 salariés	33 150 actions de formation
Plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés	641 actions de formation
Congés individuels de formation CDD et CDI	335 congés individuels de formation 332 bilans de compétences
Contrats d'insertion en alternance	450 contrats

## ➔ Présentation de l'OPCA

*(Contribution du SNAECSO pour le Rapport d'activité de l'USGERES)*

Habitat-Formation est le Fonds d'assurance formation des acteurs de la ville. Il compte 14 groupements professionnels représentant 7 branches.

Habitat Formation rassemble plus de 3 000 entreprises employant 110 000 salariés. Il s'agit d'entreprises du secteur de l'habitat, de l'accompagnement social, de l'aménagement, de l'urbanisme et du cadre de vie. Ces entreprises se regroupent au sein des familles professionnelles suivantes : Offices Publics d'Aménagement et de Construction (OPAC), Entreprises Sociales pour l'Habitat (ESH), sociétés coopératives d'HLM, Sociétés d'Economie Mixte (SEM), Sociétés Anonymes de Crédit Immobilier (SACI), Comités Interprofessionnels du Logement (CIL), l'Agence Nationale pour l'Information sur le Logement (ANIL) et ses Agences départementales (ADIL), Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE), Agences d'urbanisme PACT-ARIM, Centres sociaux, Régies de quartier.

L'instance principale est le Conseil d'administration qui désigne un Bureau et peut créer des commissions de travail paritaires.

## ➔ Le SNAECSO au sein d'Habitat-Formation

**Particularité :** Habitat formation, OPCA de la Branche des centres sociaux siège à la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation. Cette CPNEF définit et met en oeuvre la politique de formation de la branche. Elle est composée paritairément des organisations syndicales de salariés et du SNAECSO organisation des employeurs.

**Quelques données de cadrage :** 1026 associations de la branche cotisent à Habitat Formation. Le taux de cotisation est de 2,3%. La collecte représente près de 3 millions d'euros. Le nombre d'actions de formation financées par le « compte de groupe », fonds mutualisé de la branche est d'environ 3000 chaque année. Le compte de groupe a financé près de 170 000 heures de formation. Les coûts pédagogiques représentent près de 70 % des dépenses. La moitié des actions de formation financées concernent l'animation globale et la coordination.

**Trois axes prioritaires d'action de formation ont été retenus pour les années 2003-2004-2005 :**

- Formations destinées à des salariés ayant un bas niveau de qualification (Programme de financement exceptionnel de 125 BEATEP),
- Formation en ressources humaines destinées aux directeurs des centres sociaux,
- Formation collectives pour dynamiser un projet local ou un réseau.

Par ailleurs, la branche a décidé de mettre en oeuvre **deux orientations :**

1. Relance d'un **programme de développement de la formation** visant à négocier des accords régionaux autour des axes suivants :
2. Création d'un observatoire de l'emploi. Deux études ont été réalisées : **données de cadrage et animateurs.**

## ➔ La Fédération nationale des PACT-ARIM au sein d'Habitat-Formation (Contribution de la Fédération des PACT-ARIM pour le Rapport d'activité de l'USGERES)

Le Mouvement PACT ARIM s'est donné les moyens d'un partenariat privilégié avec l'OPCA Habitat-Formation, dans le cadre de l'accord de branche signé en décembre 1994.

Cet accord prévoit :

- une adhésion de toutes les associations à l'OPCA Habitat Formation pour une part de la contribution formation continue, alternance, congé individuel formation (CIF) ;
- un appui d'Habitat Formation aux projets nationaux du Mouvement Pact Arim en matière de formation et d'évolution des compétences ;
- une évaluation du dispositif par période de trois ans (trois rapports ont été publiés, début 1998, début 2001 et début 2004).

### Les activités des Pact Arim avec Habitat Formation : Synthèse 2001-2002-2003

- Sur les 120 associations Pact Arim ayant du personnel, 93 versent la totalité de la contribution formation à Habitat Formation (alternance, CIF, plan de formation), soit toutes les associations de moins de 10 salariés et 39 associations de 10 salariés et plus. Les autres, soit 27 associations de 10 salariés et plus, se limitent au minimum conventionnel (et versent donc leurs fonds plan de formation à un autre collecteur, Uniformation, Promofaf ou Agefos PME).
- Champ couvert pour le plan de formation : 77% des associations représentant 62% de l'effectif total, ont conduit des actions ayant donné lieu à sollicitation de l'OPCA.

Différentes actions ont été conduites en 2003 avec le soutien d'Habitat Formation :

### L'élaboration d'un Guide des bonnes pratiques à l'usage des directions et de l'encadrement

Ce guide prend la forme d'un classeur à fiches, actualisable, directement gérable en interne, découpé par grands thèmes portant sur le management des ressources humaines, la gestion emploi métier, la formation et l'information, l'administration du personnel. En 2004, ce guide servira de support dans les formations à la gestion des ressources humaines. Des mises à jour ponctuelles permettront d'intégrer les nouveautés.

### L'appui au programme emplois jeunes

Si le nouveau Gouvernement a stoppé ce programme dès son arrivée, lui substituant une autre formule plus axée sur le secteur marchand, l'Etat (DGEFP) a continué de soutenir les réseaux ayant embauché des jeunes dans ce cadre, dont la FNC PACT ARIM (180 personnes). Habitat Formation a poursuivi son plan d'action dans ce domaine.

### La FNC PACT ARIM s'est par ailleurs engagée dans un Pacte de progrès pour le développement des compétences et la formation.

Après une série de consultation auprès des administrateurs, des personnels et des directions des associations fin 1997, puis l'examen d'un projet dans le cadre de la CPNEF début 1998, le conseil d'administration de la FNC PACT ARIM a adopté en mars 1998 un document de référence en matière de formation. Celui-ci fixe un cadre et des objectifs, pour la formation professionnelle, et plus largement le développement des compétences des membres du Mouvement dans ses domaines d'action.

La CPNEF examine périodiquement les bilans / perspectives. En 2003 comme chaque année, un repérage des besoins a été effectué par enquête auprès des associations.