

RAPPORT D'ACTIVITES 2004

SOMMAIRE

Introduction

I - Les actions conduites en 2004

1 - Une nouvelle évolution statutaire pour l'USGERES-----	p3
2 - La négociation interprofessionnelle sur la formation dans l'économie sociale----	p3
3 - L'implantation territoriale de l'USGERES-----	p10
4 - L'accompagnement du réseau des conseillers prud'hommes-----	p16
5 - Le colloque du 20 octobre : de la représentation collective à la représentativité des employeurs de l'économie sociale-----	p21
6 - Les activités du Groupe de dialogue social et le travail conduit avec l'UNSA-----	p22

II - La vie de l'Union

1 - Deux nouveaux adhérents : la FNAAFP-CSF et l'UNASSAD-----	p23
2 - De nouveaux supports de communication-----	p23
3 - Les instances-----	p24
4 - L'USGERES entre dans le 3 ^{ème} collège du CEGES-----	p25
5 - Quelques rendez-vous et contributions extérieures-----	p26

III - La gestion des OPCA

UNIFORMATION-----	p27
HABITAT-FORMATION-----	p29

Annexes

Introduction

Sa régionalisation, l'ouverture de la première négociation sur la formation professionnelle dans l'économie sociale et l'organisation de son colloque ont particulièrement mobilisé l'USGERES en 2004.

Inexistante en janvier, la représentation régionale de l'Union était devenue réalité en décembre avec la désignation de 10 représentants et la structuration, autour d'eux, des premiers collègues régionaux interprofessionnels.

La concrétisation de la représentation régionale de l'USGERES était très attendue par tous ceux qui, dans leurs réseaux respectifs, souhaitent promouvoir le rôle des employeurs de l'économie sociale à l'échelon territorial, dans un contexte très favorable : décentralisation accrue ; rôle moteur de la région en matière d'emploi, de formation ou de dialogue social.

Cette représentation régionale s'appuie désormais sur une réelle volonté d'action collective, même si beaucoup doivent encore faire l'apprentissage d'une démarche interprofessionnelle ... comme c'est le cas, du reste, à l'échelon national.

Bien des paris sous-tendent par ailleurs l'ouverture, depuis le 28 mai 2004, de la négociation sur la formation professionnelle : le ralliement durable d'organisations professionnelles extérieures à l'USGERES ; la constance des Confédérations de salariés, qui ont jusqu'ici soutenu la démarche ; l'apprentissage d'un niveau de négociation interprofessionnel qui soit porteur de sens pour les employeurs, attachés à la souveraineté de leur branche professionnelle ; la définition du champ de l'accord en préparation ...

Le caractère novateur de la démarche et la concrétisation de son objectif - signer le premier accord interprofessionnel de l'économie sociale - supposent d'être poursuivis sans relâche, pour atteindre à terme cette représentativité qui donnerait un nouveau souffle à l'économie sociale.

La représentativité des employeurs associatifs, coopératifs et mutualistes, c'était le thème du colloque du 20 octobre 2004. Trois cents personnes y ont participé et quelques personnalités sont venues dire qu'elles trouvaient légitime une telle revendication.

De quoi poursuivre le chemin entamé ... en capitalisant chaque année les fruits d'une action collective au service de l'économie sociale.

L'année 2004 s'est conclue sur une succession annoncée, Gérard DESCHRYVER quittant la présidence de l'USGERES après six années de mandat. C'est Alain CORDESSE, par ailleurs président de l'UNODESC et du Conseil National des Employeurs Associatifs (CNEA) qui lui succède.

I - Les actions conduites en 2004

1 - Une nouvelle évolution statutaire pour l'USGERES

Les membres de l'USGERES se sont réunis en Assemblée générale extraordinaire le 5 mai 2004 pour entériner une nouvelle évolution des statuts de l'Union.

Une quarantaine de personnes, représentant leur organisation ou invitées, ont participé à cette journée pour débattre des orientations de l'Union, enrichir les propositions du Directoire et réaffirmer ainsi leur soutien à la concrétisation des initiatives de l'USGERES.

L'Assemblée générale extraordinaire a permis de faire évoluer effectivement les statuts de l'Union, évolution nécessaire pour ménager toute leur place au nombre croissant d'organisations membres et clairement définir les règles du jeu de futures négociations interprofessionnelles.

Prendre acte de la croissance de l'USGERES

Le Directoire est élargi et compte désormais treize membres au lieu de huit précédemment. Siègent au sein du Directoire :

- Quatre représentants du Groupe A
- Cinq représentants du Groupe B
- Deux représentants du Groupe C
- Deux représentants du Groupe D

Se donner capacité à négocier des accords dans le champ de l'économie sociale

L'USGERES a par ailleurs élargi ses missions en renforçant tout particulièrement sa capacité de négociation, dans le respect du principe de subsidiarité qui oriente ses travaux depuis ses origines.

Ses membres ont ainsi approuvé à l'unanimité la possibilité pour l'Union de « *Négocier sur mandat express de ses membres et pour leur compte, sauf ceux souhaitant en exclure leurs secteurs d'activités, des accords à l'échelle interprofessionnelle et correspondant coordinateur Les organisations adhérentes qui souhaitent exclure leurs secteurs d'activités du champ d'application de ces accords font connaître expressément et par écrit leurs décisions avant signature de l'accord conformément aux dispositions du règlement intérieur* ».

2 - La négociation interprofessionnelle sur la formation dans l'économie sociale

C'est à la fin de l'année 2003, dans le cadre des rencontres du Groupe de dialogue social créé par l'USGERES et les cinq Confédérations syndicales, qu'a été entériné le principe d'ouvrir la première négociation de l'économie sociale sur le thème de la formation.

La perspective de la loi, qui devait succéder à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003, offrait l'opportunité d'un travail d'adaptation et d'amélioration des

futurs dispositifs qui convenait aux partenaires sociaux. A charge cependant pour l'USGERES de composer une délégation d'employeurs dépassant son « seul » périmètre.

C'est l'engagement que prit l'Union vis-à-vis des Confédérations et qu'elle s'appliqua à concrétiser en rencontrant l'UNIFED ainsi que six autres organisations professionnelles d'employeurs de l'économie sociale : l'UNASSAD (aide à domicile), le COSMOS (sport), le SYNDEAC (culture), le GEMA (mutuelles d'assurance), le GSOTS et CAP-France (tourisme social).

2.1 - Une délégation employeurs élargie au-delà du seul périmètre de l'USGERES

Les relations avec les organisations extérieures à l'USGERES

Une réunion d'information/concertation a été organisée le 26 février avec les représentants des organisations employeurs invitées à se joindre à la négociation. Hormis l'UNASSAD et le COSMOS, les quatre autres organisations - GEMA, SYNDEAC, GSOTS et CAP France - ont souhaité se positionner en observateurs.

Les membres de l'USGERES sont convenus rapidement que le statut d'observateur n'avait guère de sens dans une négociation, seules les organisations directement concernées pouvant par ailleurs être représentées au sein de la délégation patronale.

Il a été proposé aux organisations extérieures à l'USGERES qui le souhaitent d'être régulièrement informées de l'évolution de la négociation, voire de se joindre aux réunions de préparation.

Si le SYNDEAC, le GSOTS et CAP France ont affirmé leur intérêt pour l'initiative prise et pour les thèmes de négociation retenus, ces organisations ont toutes indiqué ne pas être « mûres » pour une démarche interprofessionnelle alors que leurs branches professionnelles sont partagées entre acteurs de l'économie sociale et acteurs hors économie sociale.

De son côté, le GEMA a indiqué rester attentif aux thèmes de la négociation, quitte à s'y rattacher ultérieurement.

↳ *Suite à son adhésion à l'USGERES, l'UNASSAD est désormais membre de la délégation employeur.*

La concertation avec l'UNIFED

Un rapprochement opéré en janvier

L'USGERES et l'UNIFED se sont rencontrées une première fois le 26 janvier pour étudier les modalités d'ouverture de cette négociation, sur la base d'un projet de plate forme élaboré par l'USGERES. D'emblée, les représentants de l'USGERES ont posé les deux principes directeurs de cette négociation : recherche d'une valeur ajoutée interprofessionnelle et respect du principe de subsidiarité.

Les thématiques de négociation préparées par l'Union proposaient :

- *La création d'un dispositif de transférabilité du DIF (Droit Individuel à la Formation) pour les entreprises de l'Economie sociale,*
- *L'aménagement des modalités de gestion/régulation du CIF (Congé Individuel Formation) nécessaires pour en garantir l'accès aux salariés de l'Economie sociale,*

- *Le développement et la promotion de parcours de professionnalisation s'appuyant notamment sur la mise en œuvre des futurs contrats et périodes de professionnalisation, l'accompagnement de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), la coordination des observatoires des emplois et métiers de l'Economie sociale, la mise en cohérence des certifications,*
- *La création d'un dispositif d'aide au paritarisme propre à l'Economie sociale,*
- *L'harmonisation, à terme, des taux de participation des entreprises de plus et de moins de 10 salariés,*
- *La création de dispositifs régionalisés d'accès à la formation professionnelle.*

Si les représentants de l'UNIFED ont manifesté leur souhait de participer à la négociation, ils ont rapidement insisté sur leur volonté d'exclure de cette démarche toute discussion se rapportant aux « outils » de la formation, c'est-à-dire aux OPCA.

De fait, l'enjeu non négligeable des OPCA - avec la perspective de l'agrément d'UNIFAF et de ses conséquences pour UNIFORMATION - sera au cœur des relations entre l'USGERES et l'UNIFED tout au long de cette année 2004.

Un protocole d'accord préparé le 12 mars et signé le 5 avril

L'engagement réciproque des deux parties sera acté et dûment contresigné dans le compte-rendu de la réunion d'avril, réunion à l'issue de laquelle sera également finalisé le protocole de collaboration entre l'USGERES et l'UNIFED (*Annexe I*).

Outre un préambule reconnaissant la nécessité de créer un espace de négociation interprofessionnelle propre à l'économie sociale, ce protocole fixe les objectifs de la négociation - conclure un premier accord interprofessionnel - ; ses principes - valeur ajoutée et subsidiarité - ; ses thèmes ainsi que l'organisation même de la négociation.

L'USGERES et l'UNIFED composent la délégation employeurs à parité, en se réservant la possibilité d'ouvrir cette délégation à des organisations invitées.

Leur accord fera l'objet d'un communiqué de presse commun en date du 5 avril.

Plusieurs réunions de préparation inter employeurs

Deux groupes de travail formés par l'USGERES et l'UNIFED se réuniront à quatre reprises pour préparer les positions et propositions de la délégation employeurs, sur les six thèmes de négociation arrêtés.

Il est convenu que Michel PORTA (USGERES) et Didier TRONCHE (UNIFED) co-présideront la première réunion paritaire proposée aux Confédérations syndicales, le 28 mai 2004.

2.2 - La préparation de la négociation dans le cadre de l'USGERES

La composition de la délégation employeurs

L'USGERES et l'UNIFED se sont entendues pour être chacune représentée par 10 personnes.

Les membres de l'Union qui participent à la délégation, animée par Michel Porta, sont : André Arnaudy ; Robert Baron ; Henri Borentin ; Michel Gaté ; Gilbert Soucaze des Soucaze ; Michel Tarasco ; Emmanuel Verny ; Hugues Vidor.

La création du collège plénier de l'USGERES

Avec la concrétisation progressive de la négociation se concrétisent également les questions liées à ses implications : le risque d'interférence entre la négociation interprofessionnelle et les négociations de branche, la coordination de leurs rythmes respectifs, la définition du champ de l'accord, les thèmes à prioriser ou non dans la discussion, l'articulation entre valeur ajoutée et subsidiarité ... sont au cœur des préoccupations des membres de l'USGERES.

Pour préparer au mieux la négociation, sur la base de réflexions et de positions concertées, les membres de l'Union se réuniront à plusieurs reprises : dans le cadre des deux conseils permanents de l'année et lors des premières réunions du « collège plénier », créé pour accompagner cette négociation. Ce collège, qui rassemble les membres de la délégation USGERES, est par principe ouvert à tous les représentants des organisations membres de l'Union qui ne participent pas directement à la négociation.

Il se réunira une première fois le 30 mars et une seconde fois le 10 septembre.

La réunion du 10 septembre - qui intervient après la première réunion paritaire - conduit les participants à la définition de quelques orientations clés, sur la base desquelles négocier l'accord de l'économie sociale (*ES : économie sociale ; EES : employeurs de l'économie sociale*) :

Positionnement : avancer dans l'élaboration d'un accord propre à l'ES, sur la base du partenariat constitué entre l'USGERES et l'UNIFED :

- *sans évacuer la possibilité stratégique (qui reste à débattre) d'adhérer à l'ANI du 20 septembre 2003, et d'y apporter un matériau de négociation faisant valoir les spécificités de l'ES,*
- *en affirmant le principe d'ouverture et de libre adhésion de futures organisations à cet accord.*

Objectif commun : faire reconnaître les employeurs de l'ES comme interlocuteurs et partenaires sociaux organisés, à travers la négociation d'un accord s'appuyant sur les 6 axes thématiques définis (« noyau dur »). Cet accord constituera une première étape, qui pourra s'enrichir ultérieurement. Les 6 axes retenus constituent une ossature qui doit permettre d'avancer progressivement dans la construction de la négociation.

Mixité du caractère de l'accord :

Selon les éléments en négociation et le rapport branches/interprofessionnel, l'accord pourra comprendre des mesures normatives s'imposant aux entreprises (selon des modalités négociables ou pas dans les branches) et des mesures cadres (impulsion de la négociation dans les branches).

Méthode :

Ménager tous les moyens de bâtir une stratégie collective des employeurs de l'ES, en tenant compte des réalités des négociations propres aux branches. A cet effet, il est souhaité que l'USGERES procède à une comparaison des champs d'application des CCN de l'ES et à une « compilation » de leurs dispositions concernant la formation professionnelle.

- ↳ *Le groupe plénier deviendra ainsi au fil de l'année 2004 le lieu d'échanges, de concertation et d'élaboration des propositions de l'USGERES, avec l'appui du cabinet Circé consultants auquel l'Union a décidé de recourir pour l'appuyer dans l'approfondissement de ses pistes de travail.*

2.3 - Les enjeux et le déroulement de la négociation

La réunion d'ouverture de la négociation

Le 28 mai, les partenaires sociaux se réunissent pour la première fois dans un cadre interprofessionnel, à l'invitation conjointe de l'USGERES et de l'UNIFED.

Seize représentants des cinq Confédérations syndicales représentatives ont répondu positivement à cette invitation, la délégation employeurs ayant rassemblé 12 participants

Les représentants syndicaux ont tous tenu à saluer l'initiative de cette négociation, en soulignant le chemin parcouru par les employeurs de l'économie sociale ainsi rassemblés, Jean-Michel Martin (CFDT) évoquant même « *un moment que l'on pourrait solenniser comme premier pas officiel de la structuration interprofessionnelle de l'économie sociale autour de la formation professionnelle et du dialogue social* ».

Cette première rencontre, qui n'avait pas pour but d'entrer de plain pied dans la négociation mais d'en apprécier paritairement l'organisation et le déroulement, a permis aux partenaires sociaux d'afficher leurs ambitions respectives.

Michel PORTA (USGERES) et Didier TRONCHE (UNIFED), qui coprésidaient la délégation employeurs, ont rappelé l'objectif visé - négocier un premier accord interprofessionnel de l'économie sociale - et les principes directeurs de cette démarche : respect de la subsidiarité à l'égard des branches et valeur ajoutée des dispositions négociées.

Les enjeux de la négociation

Si les premières grandes thématiques proposées à la négociation ont rencontré l'adhésion de principe des représentants syndicaux, ceux-ci ont insisté sur la logique d'ensemble qui devait inspirer les travaux paritaires, l'accord visé ne devant pas en rester à l'élaboration d'un « catalogue de mesures » mais révéler une conception générale de la formation professionnelle, pour la promotion de l'emploi et des qualifications dans l'économie sociale.

Les questions de l'articulation des niveaux de négociation (entre les branches et l'interprofessionnel) et de la nature de l'accord visé (normatif ou supplétif) ont occupé une large part des discussions entre les partenaires sociaux, Lionel DUBOIS par exemple (CFTC) exprimant vivement son refus d'un accord à minima, seulement complémentaire des accords de branche.

Une démarche à inventer

Devant la complexité de l'articulation à trouver entre la valeur ajoutée d'un accord interprofessionnel et le respect de la subsidiarité, Michel PORTA a plaidé pour une démarche pragmatique et imaginative, qu'une « note d'éclairage » préparée par les employeurs devait permettre de mieux appréhender.

Les représentants syndicaux en ont accepté le principe, Jean-Jacques Briouze (CFE-CGC) soulignant qu'avec l'économie sociale « *un espace nouveau de négociation apparaît qui suppose de revisiter l'existant.* » Et d'ajouter, « *la réflexion sur le rôle des branches et celui de l'interprofessionnel constitue déjà le début d'une plus-value !* ».

A l'issue de cette première réunion, une démarche de négociation jusqu'alors inédite dans l'économie sociale était lancée. Un vent d'optimisme souffle sur les participants, prêts à

soutenir un processus que chacun sait fragile par son caractère novateur mais porteur d'avenir pour la reconnaissance d'un dialogue social propre à l'économie sociale.

↳ *C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux décident de programmer deux nouvelles réunions paritaires, programmées les 8 octobre et 7 décembre. Entre-temps, la délégation employeurs doit se réunir le 15 juin, pour préparer la note d'éclairage souhaitée et arrêter son propre calendrier de travail.*

La suite de la négociation

Quelle marge de manœuvre pour la négociation interprofessionnelle ?

L'USGERES et l'UNIFED se réunissent le 15 juin pour élaborer la note d'éclairage demandée par les Confédérations syndicales sur l'articulation des niveaux de négociation.

Cette question est d'autant plus discutée qu'aucune « culture interprofessionnelle » n'existe encore dans l'économie sociale, où les branches jouent un rôle structurant fort, chacune pour leur secteur d'activités. Par ailleurs, la récente loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle les conforte dans leurs responsabilités en leur donnant un rôle essentiel d'orientation et de pilotage des dispositifs créés.

Le positionnement d'un niveau interprofessionnel de négociation constitue donc un enjeu sensible, sa plus value, voire même sa légitimité, faisant l'objet d'appréciations diverses tant du côté des Confédérations - soumises à la pression de leurs Fédérations - que du côté de la délégation employeurs, au sein de laquelle l'UNIFED tout particulièrement défend la prééminence de sa branche.

Portée par l'USGERES, la stratégie d'une démarche au long cours devant installer durablement les employeurs de l'économie sociale sur le terrain des relations sociales nationales, grâce à un premier accord, doit encore convaincre.

La note d'éclairage vise à rassurer, en répondant à l'interrogation légitime sur les périmètres respectifs des branches et de l'interprofessionnel : il y est proposé de travailler sur des « *problématiques transversales dont les principes doivent être fixés au niveau interprofessionnel pour être éventuellement enrichis dans leur application au niveau des branches* ». Elle ouvre en même temps des perspectives en indiquant que « *des plus values transversales doivent pouvoir aussi relever de la négociation interprofessionnelle par l'adoption de dispositions communes en aval de la négociation des branches professionnelles* » (Annexe II).

Cette note d'éclairage validée par l'USGERES et l'UNIFED est transmise aux Confédérations syndicales en juin.

Les deux réunions paritaires de fin d'année

La réunion prévue en octobre sera décalée le 10 novembre, celle prévue le 7 décembre étant maintenue à cette date.

L'UNIFED sera absente de ces deux réunions, son président ayant écrit à l'USGERES le 21 octobre pour indiquer que l' « *accord de branche était un préalable (principe de subsidiarité) à une négociation interprofessionnelle sur des sujets connexes (transférabilité du DIF par exemple). Or notre négociation de branche ne respecte pas le calendrier que nous nous étions fixés et rend prématurée toute négociation au niveau de l'économie sociale.* ».

Un second courrier, en date du 25 novembre, précisera que l'UNIFED « *n'envisagera de reprendre [sa place dans la délégation employeurs et] les négociations inter branches professionnelles qu'une fois l'accord de branche sur la formation professionnelle tout au long de la vie négocié et conclu avec les fédérations syndicales représentatives de salariés et l'arrêté d'agrément d'UNIFAF pris par le ministre.* »

Tout en regrettant cette décision et en souhaitant que l'UNIFED revienne rapidement dans la délégation employeurs, l'USGERES décide de maintenir la deuxième puis la troisième réunion de négociation.

Cette absence sera bien sûr soulignée par les représentants des Confédérations syndicales qui n'en feront cependant pas un frein à la poursuite de la démarche entamée, tout en exprimant leur souhait que l'UNIFED réintègre la représentation employeurs.

Lors des deux séances de fin d'année, un certain nombre de principes ont été retenus par les partenaires sociaux :

- l'esprit général de cette négociation vise moins à créer des dispositifs supplémentaires qu'à développer des modes d'accès effectifs à la formation à travers le ciblage de certains publics, l'expérimentation de processus pilotes, l'aide aux très petites entreprises de l'économie sociale ...
- le champ d'application de l'accord doit être défini en début de négociation, dans les premiers mois de 2005,
- dans cette perspective, il est souhaité que la délégation employeurs retrouve sa composition initiale,
- le caractère cadre ou normatif des différentes mesures de l'accord fera l'objet de la négociation elle-même.

Hormis la définition du champ de l'accord, trois thèmes de discussion sont retenus dans un premier temps :

- l'harmonisation des taux de participation des entreprises de plus et moins de 10 salariés,
- les dispositifs de formation à valoriser dans l'économie sociale, sur la base d'un inventaire préalable des mesures relatives à la professionnalisation, aux observatoires et à la VAE,
- les moyens du dialogue social qui permettraient notamment de favoriser le suivi paritaire de la qualité de l'emploi.

Perspectives

Au cours de l'année 2004, les employeurs ont mis en place et consolidé une méthode de travail. En décidant d'un calendrier paritaire pour 2005, les partenaires sociaux ont posé les fondements d'un processus suivi dans le temps qui devrait aboutir au premier accord interprofessionnel de l'économie sociale.

Chaque nouvelle rencontre est ainsi l'occasion d'étayer paritairement la démarche sur le fond et d'en asseoir la portée.

Le grand enjeu de l'année 2005 sera de définir le champ d'application de l'accord, dans le cadre d'une large délégation employeurs.

3 - L'implantation territoriale de l'USGERES

Décidée en 2003, la représentation régionale de l'USGERES a pour objectif de participer pleinement à la reconnaissance de la représentativité d'une organisation interprofessionnelle représentant plus de 12 branches d'activités et plusieurs milliers d'emplois sur les territoires régionaux.

Cet objectif passe notamment par la concertation et la contractualisation avec les Conseils régionaux, acteurs publics centraux en matière d'emploi, de formation et de dialogue social.

3.1 - Les objectifs de l'Union en région

La représentation régionale de l'USGERES a pour but d'assurer :

- la mobilisation des groupes régionaux sur des problématiques d'intérêt commun aux employeurs représentés au sien de l'Union ;
- la promotion du rôle, des attentes et des besoins des employeurs représentés au sein de l'USGERES ;
- la diffusion et l'expression d'un discours commun aux employeurs de l'Economie sociale représentés par l'USGERES ;
- la mise en place d'un travail commun avec l'ensemble des acteurs de l'Economie sociale ;
- la mise en place des conditions de rencontres et d'échange dans et avec les instances paritaires régionales (CCREFP, COPIRE, CESR, ...) ;
- la représentation de l'USGERES auprès des décideurs politiques locaux ;
- l'identification des employeurs de l'économie sociale comme des partenaires sociaux à part entière.

Ceci suppose :

- d'être en mesure d'évaluer concrètement le poids socio-économique des secteurs concernés ;
- d'être en capacité de participer activement au dialogue social ;
- de contribuer à la définition ou à la mise en œuvre de politiques publiques.

Un constat : des niveaux d'information très hétérogènes sur le projet et l'ambition de l'USGERES.

A la faveur des élections prud'homales, certains représentants présents aux réunions régionales étaient parfaitement en mesure d'apprécier les enjeux et l'ampleur de la tâche qu'impliquait cette implantation territoriale. D'autres, en revanche, n'avaient qu'une connaissance et une appréhension très partielles de la plus-value que pouvait constituer une

organisation représentant 23 organisations, réparties en multiples branches professionnelles et organisées en 4 groupes !!!

↳ *De fait, les 1^{ères} réunions ont eu pour principe directeur d'expliquer le projet et l'ambition de l'Union au niveau national, puis en région.*

Pour une prise de conscience collective de la nécessité et de la pertinence de la présence de l'USGERES en région, chaque personne présente a pu dresser un tableau du (des) secteur(s) d'intervention de son propre syndicat : ses enjeux, difficultés, attentes, les spécificités des entreprises représentées par leur organisation, ...

Au terme de cette 1^{ère} phase, les points de convergence entre les associations, coopératives, mutuelles sont apparus. Les valeurs de l'économie sociale, les besoins de formation, la gestion de la pyramide des âges, la difficulté de recruter et de conserver les salariés sont apparus comme comparables et pouvant être portés par une organisation interprofessionnelle telle que l'USGERES.

L'USGERES en région prenait forme aux yeux des membres des collèges régionaux ...

Qui sont les acteurs de l'USGERES en région ?

L'implantation territoriale d'une organisation d'histoire récente comme l'USGERES ne pouvait pas se réaliser dans le cadre d'unions régionales dûment constituées.

Le choix du Directoire de l'USGERES a été de se lancer dans ce chantier en se basant sur l'engagement bénévole et militant de femmes et d'hommes convaincus de la nécessité d'enrichir les discours et positionnements des employeurs « classiques ».

A l'image du Directoire, cette représentation en région est assurée par un représentant régional issu d'un collège régional de 13 personnes au maximum, elles-mêmes membres des 4 groupes de l'USGERES et réparties au sein du collège en fonction du nombre d'organisations adhérentes à l'USGERES¹ (*Annexe III*).

Le représentant régional est le véritable « pivot » d'une déconcentration de l'activité et du projet de l'Union. Animateur du collège régional, il dynamise, organise et coordonne l'activité du collège. Ainsi;

- il mobilise le collège régional sur des problématiques d'intérêt commun aux employeurs représentés au sein de l'Union ;
- il s'attache à fédérer, autour d'actions communes, les membres du collège régional issus des 4 composantes de l'USGERES ;
- il assure le respect, le suivi et la coordination des actions déjà engagées en région.
- Il pilote les activités décidées et arrêtées par le collège régional en accord avec les instances nationales de l'Union ;

¹ Le collège régional est composé comme suit :

- 4 représentants du groupe social, médico-social et sanitaire,
- 5 représentants du groupe animation, sport, missions locales, insertion, centres sociaux,
- 2 représentants du secteur de la mutualité,
- 2 représentants du secteur de la coopération.

- Il propose au Directoire, en accord avec le collège régional, la désignation des représentants dans les diverses instances paritaires régionales de concertation ou de coordination ;
- Il conduit toute délégation auprès des instances paritaires, administratives ou politiques régionales. Selon l'objet de la délégation, il est accompagné des référents des secteurs professionnels concernés.

Représentant politique de l'USGERES en région, il porte les orientations de l'Union. Il a donc pour mission de :

- promouvoir la représentation des employeurs de l'économie sociale de renforcer l'implantation territoriale de l'Union et de relayer ses positions
- informer régulièrement les instances nationales (Directoire et Conseil permanent) de l'USGERES de la situation en région. Cette information porte à la fois sur les actions conduites, le bilan des activités régionales et les perspectives visant à renforcer l'implantation territoriale de l'Union. Cette information doit permettre au niveau national de comprendre et de tenir compte des réalités du terrain et des réalités régionales.

Les représentants régionaux de l'USGERES, issus de toutes ses composantes :

Alsace : Paul MUMBACH

Aquitaine : Sophie DARGELOS

Bretagne : Christian OGER

Centre : A venir

Midi-Pyrénées : Jean-Pierre AZAIS

Nord-pas-de-Calais : Jean-Marie LESAFFRE

Pays de la Loire : Gilles CAVÉ

Poitou-Charentes : Dadou KEHL

PACA - Corse : Joël DERRIVES

Corse : Noël ARRIGHI

Rhône-Alpes : Danièle DUMAS

Un gage de cohésion et d'efficacité : l'information

Les instances nationales se doivent d'accompagner ces représentants régionaux. Pour représenter au mieux l'USGERES, le représentant régional doit être régulièrement informé des projets et actions de l'Union et de ses groupes. Cette information doit permettre de relayer les positions de l'Union sur les grands enjeux liés à l'emploi, la formation professionnelle, le dialogue social.

De même, l'implantation régionale de l'USGERES doit comprendre une information régulière et efficace entre le niveau régional et le niveau national. Elle a pour finalité d'affirmer la présence de l'Union en région tout en préservant la cohérence d'ensemble.

La représentation régionale en quelques chiffres

Dix régions sont aujourd'hui « opérationnelles » et font l'objet d'une présence et d'un travail régulier des collèges régionaux. Dans cette phase de lancement, le rythme de réunion de ces collèges est d'une rencontre toutes les 6 à 8 semaines.

La composition des collèges régionaux représente un réseau de plus de 90 personnes réparties sur ces 10 régions, auxquelles peuvent s'ajouter des représentants de Chambres régionales de l'économie sociale, des représentants de syndicats d'employeurs non adhérents de l'Union.

La mise en place de ces groupes a impliqué plus de 70 déplacements pour l'année 2004.

Les régions où l'USGERES est représentée :

Alsace, Aquitaine, Centre, Midi-Pyrénées, Nord-pas-de-Calais, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Provence Alpes Côte d'Azur - Corse, Rhône-Alpes.

L'année 2005 devrait voir se constituer de nouvelles délégations régionales notamment en Limousin, Franche-Comté, Languedoc-Roussillon.

Les 1^{ères} réalisations des collèges régionaux

En même temps qu'il initiait des actions concrètes et opérationnelles, chacun des collèges régionaux s'est attaché à dresser un état des lieux le plus exhaustif possible de ce que représente l'Union en région.

Parmi les attentes et besoins exprimés, les collèges régionaux ont identifié la nécessité de mettre en place des actions de **formation à destination des bénévoles associatifs, coopératifs ou mutualistes.**

Dans le strict respect du principe de subsidiarité, qui doit laisser aux adhérents de l'Union le soin de former leurs propres bénévoles aux thématiques spécifiques au secteur d'activité concerné, le travail de l'USGERES est d'apporter, de proposer et de mettre en œuvre une formation sur des aspects transversaux aux branches qui la composent et d'intervenir en complémentarité des formations dispensées par les adhérents.

Ainsi, un programme de formation auquel l'USGERES a largement participé a été lancé en **Alsace**. De même, le collège régional du **Pays de la Loire** a entamé une réflexion sur le contenu d'un programme de formation et pourra présenter au Directoire dans le courant de l'année 2005 un programme de formation.

↳ *Objectif : doter les employeurs des outils nécessaires à l'exercice de leur fonction.*

Le **dialogue social** territorialisé constitue également une des priorités de l'USGERES en région. Les dispositions de la loi du 4 mai 2004 prévoient en effet la création de commissions paritaires interprofessionnelles de dialogue social territorial. D'ores et déjà, l'USGERES est consultée pour participer à la création et l'animation de ces nouveaux espaces de dialogue social, comme dans les **Hautes Alpes**, en **Aquitaine** ou **Rhône-Alpes**.

↳ *Objectif : préparer, à terme, les employeurs au dialogue social avec les organisations syndicales de salariés.*

Dans l'esprit des travaux conduits au niveau national par le Groupe de dialogue social, les USGERES régionales mettent aujourd'hui l'accent sur la **qualité de l'emploi** dans leur région. Ici encore, des groupes de travail se sont mis en place pour établir un état des lieux et réfléchir aux démarches à mettre en œuvre pour améliorer la qualité de l'emploi dans l'économie sociale. Ce travail constitue également une opportunité de faire part aux conseils régionaux des dispositifs à promouvoir - ou à améliorer - afin de prendre en compte les problématiques spécifiques à nos secteurs et à nos entreprises, voire de proposer les démarches ou partenariats nécessaires.

↳ *Objectif : faire des employeurs de l'économie sociale des employeurs comme les autres tout en préservant les valeurs de leurs entreprises.*

En tant que **partenaire social régional**, l'USGERES intervient de manière transversale pour porter les besoins, attentes et spécificités des employeurs de l'économie sociale au sein des CCREFP², instances paritaires dans lesquelles se retrouvent l'Etat, la Région, les organisations professionnelles d'employeurs ainsi que les organisations syndicales de salariés. La présence de l'USGERES dans 6 comités sur 22 en fait un partenaire social reconnu par les pouvoirs publics régionaux.

Qui représente l'USGERES au sein des CCREFP ?

Centre : Marie-Anne Machavoine - titulaire / Nicole Tricaud - suppléante

Ile-de-France : Robert Baron - titulaire / Thomas Place - suppléant

Nord-pas-de-Calais : Jean-Marie Lesaffre - titulaire / Gérard Deschryver - suppléant

Pays de la Loire : Gilles Cavé - titulaire / Marc Maradhour - suppléant

Poitou-Charentes : Dadou Kehl - titulaire / Simon Couteau - suppléant

Midi-Pyrénées : en attente

Les partenariats avec les acteurs de l'économie sociale en région

Le projet de l'USGERES n'est pas de constituer une nouvelle représentation de l'économie sociale, mais bien de satisfaire les attentes de ses adhérents en organisant un lieu d'échanges, de concertation et d'action des employeurs de l'économie sociale au niveau régional.

Le Directoire a souhaité que la représentation de l'USGERES s'établisse en concertation avec les acteurs de l'économie sociale en région.

Dans cette optique, des contacts ont été pris avec les CRES dans les régions où l'Union s'est mise en place. En effet, des coopérations sont à organiser qui s'appuient sur l'apport spécifique des employeurs de l'économie sociale, dans le cadre de la complémentarité

² Comité de coordination régional de l'Emploi et de la Formation. 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**. Ils sont notamment chargés des fonctions de diagnostic, d'études, de suivi et d'évaluation des politiques régionales.

mouvements/syndicats que veulent promouvoir l'USGERES et le CEGES. L'USGERES souhaite ainsi établir les bases des coopérations les plus constructives pour l'économie sociale.

L'USGERES souhaite développer la complémentarité de ses actions avec les CRES, en articulant au mieux les missions de ses représentations régionales et celles des CRES.

Lors du Directoire du 7 juillet 2004, le principe d'une méthode afin d'organiser les relations entre l'Union et les chambres régionales de l'économie sociale (proposée par la suite à Jean-Louis Girodot - président de la Conférence Nationale des CRES) a été acté :

Phase 1 : Prise de contact avec les CRES et présentation de la démarche de l'USGERES.

Phase 2 : Définition des compétences et mission de chaque organisation.

Phase 3 : Travail commun informel (constitution de groupes de travail ou comités de liaison sur des dossiers/actions spécifiques).

Phase 4 : - Bilan du travail commun et formalisation des relations CRES-USGERES,
- Organisation « statutaire » des relations CRES-USGERES.

↳ *D'une manière générale, au terme de l'année 2004, les délégations régionales de l'USGERES ont rencontré les CRES. Les coopérations ont plus ou moins abouti entre les 2 organisations. Ainsi, dans certaines régions (Pays de la Loire) des délégations communes USGERES - CRES ont pu être constituées pour rencontrer le Conseil régional et lui faire part des attentes de l'économie sociale. Certains collèges régionaux s'attachent à inviter systématiquement (Alsace, Midi-Pyrénées) ou régulièrement (Nord-pas-de-Calais, Aquitaine) la chambre régionale aux réunions USGERES.*

↳ *Enfin, la dynamique des élections prud'homales de 2002 a permis de nouer des contacts étroits entre les membres fondateurs de l'AEES et l'on retrouve aujourd'hui certaines de ces organisations professionnelles aux côtés de l'USGERES dans les actions mises en œuvre en faveur des entreprises de l'économie sociale.*

Perspectives

L'année 2005 sera celle de la concrétisation de l'implantation régionale de l'USGERES, avec pour enjeux le renforcement des collèges régionaux et la présence plus systématique de l'USGERES au sein d'instances ou de groupes de travail de l'économie sociale, aux côtés des « mouvements ». Il s'agira également de renforcer les liens entre l'USGERES et la Conférence nationale des CRES, de façon à favoriser l'intégration des employeurs au sein des Chambres régionales.

4 - L'accompagnement du réseau des conseillers prud'hommes

4.1 - La consolidation du fonctionnement de l'Association Prud'hommes Formation des Employeurs de l'Economie Sociale (APFEES)

Si l'USGERES n'est pas la seule organisation investie dans la création et l'animation de cette association, elle est particulièrement impliquée dans son fonctionnement compte tenu de l'importance de la formation des élus et des enjeux liés aux prochaines élections.

Près d'une année après la mise en place des 1^{ères} formations, l'année 2004 constituait une étape essentielle pour consolider les bases jetées en 2003.

- Une forte demande des élus en matière de formation ;
- La volonté d'y répondre en proposant des formations adaptées aux besoins exprimés ;
- Celle de satisfaire les besoins de formation des conseillers ayant pris des responsabilités au sein des juridictions : présidence ou vice-présidence de la section « activités diverses » du conseil, présidence de bureau de jugement, d'audience ;

Ont amené les administrateurs de l'Association à recruter une chargée de mission et à créer un site internet, outil de soutien et d'information des conseillers prud'hommes.

Pour répondre pleinement à sa vocation, l'APFEES a par ailleurs développé un important cycle de formation, sur douze sites en France.

Le recrutement d'une chargée de mission

En décembre 2003, les membres du Bureau ont pris la décision de recruter une chargée de mission pour organiser au quotidien les activités de l'APFEES.

Ayant pris ses fonctions le 5 janvier 2004, Albane Boulay a pour mission :

- l'organisation, l'administration et la gestion des sessions de formation dans les différentes villes de France, en relation avec les cabinets de formation,
- l'animation du réseau constitué par les élus prud'hommes de l'économie sociale et de leurs relations avec l'association de formation,
- l'administration et la mise à jour juridique du site internet de l'association,
- la comptabilité (règlement des factures des prestataires, remboursement de frais de déplacement),
- le secrétariat administratif de l'association.

La création du site internet : www.aees-formation.org

Afin d'entretenir et de renforcer « au quotidien » le lien avec les conseillers « économie sociale », les membres de l'APFEES ont décidé de créer un site internet public destiné aux 760 000 structures de l'économie sociale.

L'objectif de cet outil est à la fois de présenter l'association, la juridiction prud'homale et son importance pour les employeurs, mais aussi de susciter le maximum d'inscriptions sur les futures listes électorales des prud'hommes ainsi que l'émergence d'un maximum de listes « employeurs de l'économie sociale » aux prochaines élections.

Un site EXTRANET est spécifiquement dédié aux conseillers prud'hommes. Cette partie a pour but de favoriser leur formation en leur apportant les informations nécessaires au fonctionnement des sessions de formations encadrées par l'APFEES, et de les aider dans leur fonction de conseiller.

4 parties fonctionnelles composent ce site :

- un agenda interactif qui offre la possibilité de s'inscrire pour une session de formation dont le programme est en ligne,
- une base d'informations pour les conseillers prud'hommes qui constitue un prolongement des formations dispensées (jurisprudences, actualités juridiques, fiches juridiques...),
- l'annuaire des 280 conseillers,
- un forum de discussion qui permet d'entrer en contact avec les élus sur les listes employeurs de l'économie sociale grâce à l'annuaire.

↳ Une fois de plus, la dynamique prud'homale a su entraîner des contacts et des partenariats allant au-delà des protagonistes du début. Le site a en effet été financé grâce à l'apport de structures de l'économie sociale dans le cadre de 9 partenariats : *MATMUT, MACIF, MUTUELLE DES MOTARDS, IMA, MAIF, OFIVALMO, CREDIT COOPERATIF, ESFIN IDES, CPM GROUPE.*

Les cycles et les contenus des formations ; le nombre de journées réalisées en 2004

Des thèmes de formation proposés en fonction des attentes des conseillers prud'hommes
La formation des conseillers prud'hommes ne constitue qu'un moyen pour donner les clés d'un bon exercice du mandat prud'homal. Loin d'en faire un outil doctrinal, l'APFEES s'attache à répondre aux besoins exprimés par les juges prud'hommes en consultant régulièrement ces derniers sur leurs besoins de formation.

Afin d'être au plus près des attentes et besoins exprimés par les conseillers prud'hommes et en se basant sur les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'association s'appuie sur un réseau de coordinateurs régionaux, dont le rôle est d'entretenir le lien avec les conseillers de la région concernée et de se faire l'écho des besoins spécifiques en termes de lieux et thèmes de formation.

La détermination des thèmes à traiter se fait conjointement avec l'association, les coordinateurs régionaux des conseillers prud'hommes et 4 cabinets d'avocat.

Pour plus de visibilité, le plan des formations est fixé selon un planning semestriel adressé à l'ensemble des conseillers.

Les thèmes abordés en 2004

- Le harcèlement moral
- la procédure prud'homale
- Le contrat de travail
- La rupture du contrat de travail
- La conciliation
- Preuves et mesures d'instruction
- La rédaction de jugement

- ↳ *Cette deuxième année de formation, conformément à l'objectif fixé, a donc permis aux conseillers de travailler sur le fond des sujets et d'entamer une formation plus précise, adaptée aux difficultés rencontrées au cours du mandat, tant au niveau de la procédure que du droit du travail.*

Le nombre de journées de formation dispensées en 2004

Alors que le programme prévisionnel contenu dans la convention pluriannuelle s'établit à 1 400 journées pour l'année 2004, l'APFEES a effectué et fait valider par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, **871 journées** (soit 40 journées pour 462 stagiaires pour le 1^{er} semestre et 34 journées pour 409 stagiaires pour le 2nd semestre).

Ces sessions ont été réalisées sur **douze sites** différents permettant à tous les élus d'y participer sans trop de temps de déplacement : Paris, Angers, Toulouse, Marseille, Bordeaux, Strasbourg, Nancy, Lille, Limoges, St Etienne, Rouen, Montpellier.

Précision étant ici faite qu'en raison de l'éparpillement des conseillers prud'hommes dans toute la France, il est difficile d'organiser dans certaines régions des formations, car le seuil des 12 inscriptions ne serait pas atteint, compromettant ainsi l'équilibre budgétaire de l'organisme de formation.

- ↳ *Le fort engagement dans la vie sociale et professionnelle des conseillers constitue pour certains un frein à leur participation aux formations. Il est cependant impératif que tous participent aux sessions de formation pour acquérir ou conforter les connaissances nécessaires à leur fonction de juge prud'homal.*
- ↳ *Outre leur aspect pédagogique, ces journées sont aussi un moment :*
- *d'échange entre conseillers prud'hommes employeurs de l'économie sociale sur la dimension nouvelle qu'ils peuvent apporter au sein de la juridiction prud'homale,*
 - *de partage d'expérience et de confrontation des différentes problématiques qui peuvent se poser au sein de chaque conseil des prud'hommes.*

La modification des statuts de l'APFEES

L'UNASSAD, membre fondateur de l'APFEES, ayant adhéré à l'USGERES, il a été procédé en Assemblée générale extraordinaire du 29 septembre 2004, à la modification des statuts de l'APFEES. L'association est désormais composée de 3 collèges : le GEMA, l'USGERES et l'UNIFED. Ces 3 organisations d'employeurs de l'économie sociale se retrouvent au sein du Bureau. Les statuts prévoyant une présidence tournante, pour l'année 2004, les responsabilités sont assurées par :

- Alexandre Diner- GEMA, président
- Philippe Calmette - UNIFED, vice président
- Robert Baron - USGERES, trésorier

4.2 - L'animation du réseau de conseillers prud'hommes de l'USGERES : les travaux de la commission prud'hommes de l'USGERES

Les travaux de la Commission pour cette année 2004 ont essentiellement porté sur l'accompagnement du réseau des conseillers prud'hommes dans leur « vie quotidienne » :

- propositions de thèmes de formation à l'APFEES,
- fonctionnement du Conseil de Paris,
- création de fiches techniques portant sur des aspects particuliers du mandat prud'homal, ...

Au cours des 4 réunions de cette année, les membres de la commission ont également entamé une réflexion plus prospective portant à la fois sur les relations avec les autres organisations d'employeurs siégeant au sein des conseils et sur le contenu d'un texte « fondateur » des conseillers économie sociale.

Ce texte ne s'est pas traduit par l'adoption d'une charte officielle. Reste que les bases d'une possible « charte des employeurs de l'économie sociale » identifiant la nature, la portée et les valeurs des employeurs de l'économie sociale font dès maintenant l'objet d'une réflexion, qui pourra trouver une traduction plus opérationnelle pour la prochaine campagne prud'homale de 2008.

↳ *L'objectif de ce texte est de rappeler les principes fondamentaux de cette juridiction et de pleinement faire jouer les règles prud'homales -aujourd'hui mises à mal- au bénéfice de toutes les parties (conciliation, principe du contradictoire, lieu d'échange et de dialogue entre les organisations syndicales, ...). Il doit également être l'occasion d'afficher une pratique différente des conseillers « Employeurs de l'économie sociale » au sein de la juridiction prud'homale.*

Une lettre d'information et la rédaction de fiches techniques

Au terme d'un an d'exercice du mandat prud'homal, les membres de la commission prud'hommes ont souhaité instituer un lien plus étroit avec les conseillers : elle a donc proposé la création d'une lettre d'information régulière, ainsi que la rédaction de fiches techniques portant sur des aspects juridiques spécifiques.

Les objectifs de cette lettre d'information sont multiples. Il s'agit notamment de :

- fournir des informations brèves et précises sur l'actualité : jurisprudences, nouveaux textes de loi, avenants signés aux conventions des nos secteurs ;
- venir en appui du travail de l'APFEES en informant régulièrement sur les activités de celle-ci, notamment en indiquant le calendrier des 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 votre mandat prud'homal.

C'est également sous l'impulsion des travaux de cette commission que l'USGERES s'est attachée à rédiger des **fiches techniques** pour doter ses conseillers des outils juridiques nécessaires au bon exercice de leur mandat prud'homal. Diffusées en complément des formations, ces fiches ont pour finalité de doter les conseillers d'outils « prêts à l'emploi » pour le bon déroulement de leur mandat.

Les thèmes abordés en 2004 :

- L'article 700 du nouveau code de procédure civile ;
- Les aspects formels de la procédure prud'homale ;
- La procédure de conciliation ;
- La rédaction de jugement.

Les conseillers prud'hommes de Paris s'organisent !!!

Singulier par sa dimension et son importance, le conseil de Paris n'a pas de règles de fonctionnement écrites et connues de tous. En juin 2004, il a été procédé à la désignation d'un correspondant coordinateur des conseillers de Paris.

Louissette Guillaumin (USGERES-SNALESS) a été désignée pour être l'interface entre l'AEES, les conseillers « employeurs de l'économie sociale » et l'administration du conseil de Paris.

La principale mission du coordinateur sera donc d'alerter le Président du conseil sur le souci qu'ont les conseillers « Employeurs de l'économie sociale » de voir cette juridiction fonctionner de manière efficace et harmonieuse (rédaction d'un règlement intérieur, mise en place d'un Bureau administratif, ...).

↳ *Le travail de ce coordinateur a porté ses fruits : les relations avec le MEDEF se sont aujourd'hui détendues et ont permis de travailler en toute sérénité sur certains aspects de l'organisation du Conseil de Paris, notamment les élections de présidence de chambre et de bureau de jugement qui se sont tenue en janvier 2005.*

Perspectives

L'année 2004 a donc été marquée par la consolidation du réseau des conseillers prud'hommes élus sous l'égide de l'AEES : formation, création d'un site internet, véritable plateforme d'inscription, recours à une gamme plus élargie de formateurs

L'USGERES s'est également attachée à renforcer ses liens avec les conseillers prud'hommes ; réalisation de fiches technique, création d'une newsletter, ...

L'année 2005 devra être celle de la préparation des nouvelles échéances prud'homales et l'enjeu est de taille : présence systématique des candidats dans tous les conseils de prud'hommes en section « activités diverses », mobilisation des électeurs, définition de la nature et de la portée de l'engagement à représenter les entreprises de l'économie sociale au sein de cette instance paritaire.

Les 1^{ères} bases sont jetées, mais de nouveaux défis sont à relever, la simplification du droit du travail amenant les pouvoirs publics à simplifier les modalités de constitution des listes électorales prud'homales, ... sans rien préciser concernant les employeurs ...

5 - Le colloque du 20 octobre : de la représentation collective à la représentativité des employeurs de l'économie sociale

Ce colloque voulait être un temps d'échanges et de proposition autour de la légitimité des employeurs de l'économie sociale à être reconnus comme partenaires sociaux d'envergure nationale.

En 2004, les débats sur la modernisation voire la refondation de notre démocratie sociale, liés à la préparation de la loi Fillon, portaient en germe la question de ses acteurs. L'USGERES a voulu témoigner des évolutions souhaitables en matière de représentation et de reconnaissance des employeurs, alors que ce sujet n'est jamais évoqué.

Le colloque organisé le 20 octobre visait à faire prendre mieux conscience des réalités patronales vécues dans l'économie sociale, en valorisant les initiatives et réalisations des employeurs de différents secteurs professionnels, puis en invitant diverses personnalités à en débattre.

Aux trois ateliers du matin, consacrés respectivement à l'emploi, à la formation professionnelle et au dialogue social, ont succédé deux tables rondes consacrées aux conditions et perspectives de reconnaissance d'une représentation collective des employeurs associatifs, coopératifs et mutualistes.

Plus de 300 personnes ont participé à cette manifestation qui a accueilli quelques personnalités telles que Jacques Dermagne, Président du CES ; Marie-Hélène Gillig, ancienne parlementaire européenne ; Alain Etchegoyen, Commissaire au Plan ; Maryse Dumas, Secrétaire confédérale de la CGT ; le Député Jean-Louis Dumont ou encore Hugues Sibille, Directeur des partenariats à la Caisse des dépôts et Consignations.

Une dizaine de journalistes a par ailleurs suivi la journée et rencontré ensuite les responsables de l'USGERES.

A l'occasion de ce rassemblement, l'USGERES a publié un livret destiné à mieux identifier les réalités, les évolutions et les objectifs de ses adhérents, syndicats ou fédérations employeurs :

**Des histoires, des valeurs...
et des points de vue
« Paroles d'employeurs de l'économie sociale »**

Une série d'entretiens, réalisés avec les représentants de tous les secteurs professionnels représentés au sein de l'Union, éclaire ainsi les enjeux liés aujourd'hui au développement de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social dans l'économie sociale.

Outre l'éclairage apporté sur ces thématiques, les témoignages traduisent, chacun à leur façon, la volonté commune de promouvoir la reconnaissance d'un syndicalisme employeur représentatif de l'économie sociale, pleinement acteur de notre démocratie sociale.

Ce livret a été largement diffusé après la manifestation dans les réseaux membres de l'Union.

6 - Les activités du Groupe de dialogue social et le travail conduit avec l'UNSA

Le Groupe de dialogue social

Les membres du Groupe de dialogue social se sont retrouvés le 16 janvier pour fixer les grandes orientations des Ateliers thématiques paritaires, qui devaient reprendre leur activité suite au renouvellement de l'accord entre l'USGERES et les 5 Confédérations syndicales.

Si l'Atelier consacré à la formation professionnelle a été mis en sommeil dans la perspective de l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur le sujet, les 3 autres Ateliers avaient à bâtir un ensemble de préconisations portant sur la promotion de la qualité de l'emploi ; la politique pour l'emploi des jeunes salariés et l'évolution des salariés expérimentés ; la promotion de la négociation collective à travers le développement du dialogue social.

De fait, les Ateliers ne se réuniront qu'une fois, au début du second semestre. En effet, malgré les orientations définies en début d'année, les partenaires sociaux se sont concentrés sur la négociation sur la formation, certaines Confédérations ne souhaitant pas, par ailleurs, multiplier les pistes de travail.

Création d'un groupe de travail paritaire UNSA-USGERES portant sur la qualité de l'emploi, le développement des qualifications et du dialogue social

Partant des axes de travail défini par le Groupe de dialogue social créé entre l'USGERES et les confédérations de salariés, l'UNSA et l'USGERES se sont engagées dans un travail commun portant sur la qualité de l'emploi, l'accès à la qualification et à la formation ainsi que sur la promotion de la validation des acquis de l'expérience.

Ces axes de travail ont fait l'objet d'un protocole d'accord signé le 24 février 2004 (*Annexe IV*).

Les membres de l'Union participant à ce groupe de travail sont : *Robert Baron (UNODESC), Michel Gaté (FNAID), Laurence Jacquon (UNADMR) et Michel Porta (CG-SCOP)*.

Perspectives

Au terme de l'année 2004, les membres du groupe de travail ont décidé de lancer des expérimentations régionales portant sur « l'étude de la qualité de l'emploi et de l'emploi de qualité ».

II - La vie de l'Union

1 - Deux nouveaux adhérents : la FNAAFP-CSF et l'UNASSAD

En février, la Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire - membre de la Confédération Syndicale des Familles (FNAAFP/CSF) a adhéré à l'USGERES

En avril, c'est l'Union Nationale des Associations de Soins et Services à Domicile (UNASSAD) qui rejoint à son tour l'Union.

Depuis, les 6 Fédérations employeurs de l'Aide à domicile sont membres de l'USGERES, au sein du Groupe A.

2 - De nouveaux supports de communication

L'Union accueillant de nouveaux membres, ses missions s'élargissant ... les documents de communication de l'USGERES devaient témoigner de ces changements, d'où l'évolution de son logo et de sa plaquette de présentation dans un premier temps.

Le logo

Le choix a été fait non pas de rompre avec l'identité visuelle de l'Union mais plutôt de la renouveler, en atténuant l'aspect jugé inquiétant de certains des profils de son logo antérieur et en évoquant mieux la diversité de sa composition.

Le nouveau logo :



apparaît désormais sur l'ensemble des documents de l'USGERES, notamment sur sa nouvelle plaquette.

La nouvelle plaquette

La documentation qui existait correspondait à une période de la vie de l'USGERES. Conçue en 2000, son contenu ne rendait plus compte des évolutions de l'Union. Afin d'expliquer et de valoriser sa vocation de « représentation interprofessionnelle d'employeurs de l'économie sociale » et de préciser ses champs d'action, une nouvelle plaquette d'information a été conçue. Elle a commencé d'être diffusée lors du colloque d'octobre.

Un site internet à venir

L'USGERES a par ailleurs décidé de créer son site internet, qui sera accessible au « grand public » d'une part et en accès réservé à ses administrateurs et représentants d'autre part.

Il a vocation à présenter l'USGERES, ses objectifs, ses activités et ses membres, de façon à rendre l'Union clairement identifiable dans et hors de l'économie sociale. Ce nouvel outil jouera également un rôle fédérateur pour les employeurs de l'économie sociale, en mettant à leur disposition les éléments d'une information partagée.

3 - Les instances

Le Directoire de l'USGERES s'est réuni chaque mois en 2004, pour impulser, suivre et coordonner les actions conduites par l'Union.

Deux Conseils permanents se sont déroulés en 2004, qui ont permis à l'ensemble des membres de l'USGERES d'échanger et de se concerter, essentiellement sur la formation professionnelle et la représentation régionale de l'USGERES.

Suite aux évolutions statutaires de l'USGERES en juillet, le premier Directoire qui a suivi l'Assemblée générale extraordinaire a procédé à la répartition des mandats et des responsabilités entre ses membres :

Présidence

Gérard Deschryver (groupe A), Président de l'USGERES jusqu'en décembre 2004.
Alain Cordesse (groupe B) lui a succédé en janvier 2005.

Secrétariat général

Robert Baron (groupe B) a été reconduit dans ses fonctions jusqu'en décembre 2004, sa succession devant être assurée à partir de janvier 2005 par un représentant de la mutualité.
Jacques Moignard (groupe C), Secrétaire général adjoint.

Vice-présidences

Alain Cordesse, Vice-président délégué.
André Arnaudy (groupe C), Vice-président en charge des OPCA.
Michel Porta (groupe D), Vice-président en charge du dialogue social et de la négociation.

Trésoriers

Jean-Jacques Poriel (groupe D), Trésorier.
Gilbert Soucaze des Soucaze (groupe A), Trésorier adjoint.

Répartition des fonctions entre les administrateurs

Robert Baron : dossier prud'hommes.
Yves Daniel : Observatoire des emplois et métiers de l'ES.
Michel Gaté : Communication et colloque de l'USGERES.
Jean-Marie Lesaffre : dossier Régionalisation.

4 - L'USGERES entre dans le 3ème collège du CEGES

Ayant pris acte de l'évolution positive des statuts du CEGES, qui prévoyaient en particulier de créer un collège des employeurs de l'économie sociale, les membres de l'USGERES se sont réunis le 16 janvier pour discuter des modalités de leur participation aux instances du nouveau CEGES.

L'ensemble des participants a réaffirmé son attachement à l'USGERES et la nécessité de préserver l'unité constituée en son sein. D'où l'accord des organisations membres pour faire de l'Union l'interlocuteur du CEGES.

Une Délégation d'employeurs représentative de la diversité des composantes de l'Union a été définie :

Champs	CEGES	USGERES
Coopératives	4 secteurs d'activité / 8 sièges	2 sièges
Mutuelles de santé	1 secteur d'activité / 2 sièges	2 sièges
Champ des Assurances Mutuelles	1 secteur d'activité / 2 sièges	Pas de sièges
Champ des associations	6 secteurs d'activité / 12 sièges	8 sièges : - 3 attribués à 3 représentants du Directoire, - 5 attribués à 5 représentants des secteurs d'activité de l'USGERES

Les évolutions statutaires du CEGES ayant été adoptées par son Assemblée générale extraordinaire le 1^{er} juillet 2004, l'USGERES participe désormais aux instances du Conseil.

Les membres de la délégation de l'USGERES au sein du CEGES en 2004 :

Conseil d'administration

Associations :

- Henri Borentin
- Pierre Clouet
- Alain Cordesse
- Gérard Deschryver
- Jean Marie Lesaffre
- Paul Mumbach
- Gilbert Soucaze des Soucaze
- Hugues Vidor

Coopération :

- Jean -Jacques Poriel
- Michel Porta

Mutualité :

- André Arnaudy
- Alain Hernandez

Bureau

- André Arnaudy
- Alain Cordesse
- Gérard Deschryver
- Michel Porta

5 - Quelques rendez-vous et contributions extérieures

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

Avec les représentants du Gouvernement et des Pouvoirs publics :

- Mme Barbaroux, Déléguée générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle en janvier et juin ;
- M. Combrexelle, Directeur des Relations du Travail en février ;
- MM. Carol et Monange, conseillers techniques de M. Larcher en juin ;
- Les représentants des cabinets de M. Lamour et de M. Hénart en juillet ;
- Mme Clochon et M. Bouzidi, conseillers techniques de Mme Olin en décembre.

Avec des représentants de l'économie sociale :

- MM Brédy et Joyet, représentants de la Fédération nationale des UROF (Union Régionale des Organismes de Formation) en juillet ;
- Les représentants de l'U2C2F, organisation qui regroupe les clubs de football qui ne font pas partie de la Ligue professionnelle.

L'USGERES a été invitée ou est intervenue dans différentes manifestations, notamment :

- L'assemblée générale de l'UNASSAD ;
- Le Congrès de la CGSCOP ;
- Le séminaire sur « l'emploi associatif » organisé par la CPCA ;
- Les 8èmes rencontres des CRES de l'Arc atlantique ;
- La convention nationale du SNAECSSO ;
- Le séminaire du CNEA ;
- Les rencontres nationales des CEMEA;
- ...

III - La gestion des OPCA

UNIFORMATION

(sources Uniformation)

L'OPCA en chiffres

La collecte 2004 s'élève à 161 438 K€, soit une augmentation de 15,10 %.

- Plan de formation 10 + : 74 311 K€, Plan de formation -10 : 14 243 K€,
- CIF CDI : 18 564 K€, CIF CDD : 10 526 K€,
- Professionnalisation 10+ : 41 368 K€, Professionnalisation -10 : 2 426 K€.

L'OPCA 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 créé à cet effet le Fonds d'intervention de l'économie sociale.

Le Fonds d'intervention de l'économie sociale (FIES - 2,9 millions d'euros pour 2004)

Le FIES a permis de mettre en oeuvre 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.

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. 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'une convention FSE/IRILL (Fonds social européen/ programme Insertion Réinsertion illettrisme) avec l'Etat.

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 reconversion des professionnels du sport.

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

Un contexte en pleine évolution

L'année 2004 a été marquée par la parution de la loi du 4 mai relative à la formation professionnelle tout au long de la vie. Partant des résultats de la négociation nationale interprofessionnelle, elle a introduit plusieurs innovations : le droit individuel à la formation (DIF), la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés, le partage entre temps de travail et temps de formation, la rémunération des heures de formation hors temps de travail par le biais de l'allocation de formation,...

Cette réforme s'accompagne d'un renforcement du rôle des branches professionnelles : une large marche de manœuvre leur permet, au travers d'accords et d'avenants aux conventions collectives, d'adapter les textes légaux et réglementaires aux spécificités de leurs secteurs et d'en optimiser les opportunités.

Les négociations au sein des branches présentes à Uniformation ont ainsi abouti à la signature de cinq accords (Aide à domicile, Animation, Mutualité, Sanitaire et social à but non lucratif, Tourisme social et familial), la parution d'autres accords (Golf, Sport, Foyers et services pour jeunes travailleurs,...) s'annonçant en 2005.

En fin d'année, le collège employeurs a invité les représentants de salariés à ouvrir une négociation afin que les entreprises et les salariés non couverts par un accord puissent bénéficier de dispositions adaptées à leurs besoins, notamment en matière de professionnalisation.

Habitat-Formation

(sources Habitat-Formation)

La collecte au titre de l'année 2004 est de plus de 38 M€

Le Conseil d'administration est actuellement présidé par *Michel Schwartz* (SNAECSO), la vice-présidence étant tenue par *Bernard Hofmann* (CFDT).

Créé en 1976 sous forme de Fonds d'assurance formation et agréé à nouveau les 22 mars et 5 mai 1995, Habitat-Formation est un OPCA professionnel interbranches.

Il intervient dans les secteurs de l'habitat, de l'accompagnement social, de l'aménagement, de l'urbanisme et du cadre de vie.

3 000 entreprises, regroupant 110 000 salariés, lui font confiance pour gérer les contributions légales et conventionnelles à la formation professionnelle continue.

En 2003, Habitat-Formation a pris en charge 27 M€ toutes activités confondues, correspondant à 1,8 millions d'heures de formation.

La répartition des entreprises adhérentes est hétérogène sur l'ensemble du territoire, les régions Ile-de-France, Rhône-Alpes et Paca réunissant 50% des salariés du champ professionnel.

Les sommes traitées sont en augmentation régulière d'année en année : ainsi, la collecte au titre de 2004 est de plus de 38 M€.

La gestion du plan de formation, des contrats en alternance hier, de la professionnalisation depuis la réforme du 4 mai 2004 et des congés individuels, permettent à Habitat-Formation de cerner les différents besoins de formation (entreprises - salariés).

Des plans d'action pluriannuels

Par ailleurs, le Conseil d'administration paritaire concentre les fonds mutualisés sur des sujets particuliers à l'occasion de plans d'action pluriannuels :

- Deux sont en cours, concernant la VAE et la lutte contre l'illettrisme ;
- Un 3^{ème} est en préparation concernant l'accès à l'emploi pour les handicapés.

De nombreux supports méthodologiques et des récits d'expériences permettent de sensibiliser les acteurs et d'informer / former les responsables de formation et les élus.

Un site Internet www.habitat-formation.fr complète la panoplie des supports mis à la disposition des salariés, des entreprises et des branches professionnelles.

ANNEXE I

PROTOCOLE D'ACCORD entre l'USGERES et l'UNIFED pour l'ouverture de la négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle, l'éducation permanente et la promotion sociale dans l'Economie sociale

Préambule

L'USGERES et l'UNIFED font de la formation professionnelle continue l'un des enjeux essentiels de la consolidation et du développement des emplois, des métiers et des activités de leurs différents champs professionnels.

Le projet de réforme de la formation professionnelle continue consacre la responsabilité des partenaires sociaux de branche en matière d'observation, d'anticipation et d'orientation de leurs politiques d'emploi/formation. Cependant, l'UNIFED et l'USGERES s'accordent pour reconnaître l'opportunité de créer un espace de négociation interprofessionnelle qui prenne en compte certains éléments transversaux aux branches professionnelles et qui permette d'enrichir les dispositifs prévus par la loi et de les adapter aux réalités des entreprises associatives, coopératives et mutualistes.

C'est dans cette perspective que l'USGERES et l'UNIFED s'accordent pour entamer une négociation transversale à l'économie sociale, avec les cinq Confédérations syndicales représentatives et avec les organisations employeurs invitées à s'y joindre dans une logique de rassemblement et de regroupement.

LES OBJECTIFS DE LA NEGOCIATION

Cette négociation vise à conclure un premier accord national interprofessionnel de l'Economie sociale, proposant un ensemble de mesures de nature à favoriser le développement de la formation professionnelle au service des entreprises et des salariés de l'Economie sociale.

Cette négociation a aussi pour but d'aménager et de compléter certaines des dispositions de la future loi, au regard des objectifs et moyens d'intérêt commun que les employeurs de l'économie sociale souhaitent promouvoir.

LES PRINCIPES DE LA NEGOCIATION

Les deux principes de négociation sont ceux de :

- **valeur ajoutée** : cette valeur ajoutée repose sur l'élaboration de dispositions répondant aux spécificités des secteurs et entreprises de l'Economie sociale.
- **respect de la subsidiarité** à l'égard des branches professionnelles : la démarche engagée vise à proposer les termes d'un accord général concerté, articulant démarche interprofessionnelle et autonomie de négociation des partenaires sociaux des branches.

LES THEMES DE LA NEGOCIATION

Plusieurs thèmes d'intérêt commun à l'USGERES et à l'UNIFED ont été identifiés, qui pourront constituer les premiers axes du travail entre employeurs et ceux de la négociation avec les Confédérations syndicales :

- La création d'un dispositif de transférabilité du DIF pour les entreprises de l'Economie sociale,
- L'aménagement des modalités de gestion/régulation du CIF nécessaires pour en garantir l'accès aux salariés de l'Economie sociale,
- Le développement et la promotion de parcours de professionnalisation s'appuyant notamment sur la mise en œuvre des futurs contrats et périodes de professionnalisation, l'accompagnement de la VAE, la coordination des observatoires des emplois et métiers de l'Economie sociale, la mise en cohérence des certifications,
- La création d'un dispositif d'aide au paritarisme propre à l'Economie sociale,
- L'harmonisation, à terme, des taux de participation des entreprises de plus et de moins de 10 salariés,
- La création de dispositifs régionalisés d'accès à la formation professionnelle.

Ces axes de travail et de négociation ne sont pas exclusifs d'autres thématiques et feront l'objet d'une priorisation entre employeurs, avant l'ouverture de la négociation paritaire.

L'ORGANISATION DE LA NEGOCIATION

- La **composition de la Délégation patronale** est fixée à 25 membres au plus, soit :
 - 10 représentants de l'USGERES ;
 - 10 représentants de l'UNIFED ;
 - au plus 5 représentants des organisations employeurs associées à la négociation.

Les négociateurs employeurs sont les syndicats d'employeurs de l'Economie sociale et leurs regroupements représentant des organismes de l'Economie sociale ayant capacité de négocier et de signer des accords avec les représentants de salariés tels que définis par le Code du travail.

L'USGERES et l'UNIFED définissent conjointement la composition et les modalités de participation des organisations employeurs associées à la négociation.

- Une **méthode de travail** entre employeurs et avec les Confédérations syndicales sera formalisée sous forme de note par l'USGERES, puis validée avec l'UNIFED, et proposée aux organisations associées à la négociation.

Cette note d'organisation de la négociation proposera tout particulièrement le rythme des réunions inter-employeurs et paritaires ; les modes de communication entre employeurs ; les modalités de préparation de la négociation [types de travaux à conduire : enquêtes, synthèses...] ; les règles de discipline et de fonctionnement de la Délégation patronale.
- **Budget :**
 - Il sera pris en charge à hauteur de 50% par l'USGERES, 50% par l'UNIFED et, le cas échéant, jusqu'à 20% par les organisations employeurs associées.

Fait à Paris, en deux exemplaires, le 5 Avril 2004

Pour l'USGERES

M. Michel PORTA, représentant du Directoire

Pour l'UNIFED,

M. Gilles DUCROT, Président

ANNEXE II



Note d'éclairage sur l'articulation entre la négociation interprofessionnelle de l'Economie Sociale relative au développement de la formation professionnelle continue et la négociation des branches professionnelles

En suivi de la réunion d'ouverture de la négociation du 28 mai dernier, la Délégation Employeurs réaffirme tout d'abord les deux principes devant régir la conclusion d'un accord interprofessionnel sur la formation professionnelle, l'éducation permanente et la promotion sociale dans l'Economie sociale :

- ❑ le respect de la subsidiarité à l'égard des branches professionnelles,
- ❑ la création d'une valeur ajoutée répondant aux spécificités des secteurs et entreprises de l'Economie sociale.

Ces deux principes de négociation conduisent en effet à clarifier l'articulation entre deux logiques de négociation :

- ❑ la logique de la négociation professionnelle au niveau de la branche,
- ❑ la logique de la négociation interprofessionnelle relevant d'une plus-value que les branches professionnelles de l'Economie sociale ne pourraient générer en restant isolées.

Dans cette optique, il apparaît nécessaire de rendre plus lisible la démarche de négociation de plus-values interprofessionnelles de l'Economie sociale dans le champ de la formation professionnelle continue

Il s'agit tout d'abord de problématiques transversales dont les principes doivent être fixés au niveau interprofessionnel pour être éventuellement enrichis dans leur application au niveau des branches.

On peut en citer six premiers exemples dont la liste, à ce stade, n'est évidemment pas exhaustive :

- ❑ la suppression des freins à la mobilité des salariés en interbranches avec notamment des dispositions de transfert du Droit individuel à la formation -DIF- ;
- ❑ l'organisation de procédures collectives territoriales pour faciliter le cofinancement public des engagements d'objectifs régionaux, départementaux et autres périmètres géographiques ;
- ❑ l'organisation d'un échelon interprofessionnel de l'aide au paritarisme pour la gestion de la formation professionnelle continue et garantir ainsi l'émergence d'une dynamique transversale ;
- ❑ la définition de principes d'harmonisation voire de coordination dans la mise en œuvre d'outils techniques liés à l'emploi-formation tels que les observatoires et leur nécessaire articulation territoriale ;

- ❑ l'adoption commune d'une échéance de clôture pour la définition du calendrier de suppression de la distinction de contribution entre employeurs de plus de 10 salariés et employeurs de moins de 10 salariés ;
- ❑ la définition de principes communs d'accès à la formation gestionnaire des bénévoles des associations, mutuelles et coopératives.

Par ailleurs, des plus-values transversales doivent pouvoir aussi relever de la négociation interprofessionnelle par l'adoption de dispositions communes en aval de la négociation des branches professionnelles. La Délégation Employeurs est prête à identifier et négocier ce deuxième type de plus-values interprofessionnelles dans le courant de l'année 2005.
