

ACTUALITÉ

Le CNFPTLV adopte un rapport sur le compte individuel de formation 2

ENGAGEMENT

L'Usgeres lance un groupe de travail sur le label Diversité 2

ZOOM SUR

Sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés : l'Usgeres se positionne 3

PAROLE À

3 questions à Jean-Marc Germain, Député des Hauts-de-Seine et rapporteur de la loi sur la sécurisation de l'emploi 4

L'USGERES EN QUELQUES LIGNES

Créée en 1994 et présidée par Alain Cordesse, l'Union des Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Économie Sociale (USGERES) regroupe 24 groupements et syndicats d'employeurs (associations, mutuelles, coopératives) et 13 branches professionnelles. Avec plus de 60 000 employeurs, soit 75% des employeurs fédérés, employant plus de 800 000 salariés, l'USGERES est aujourd'hui la seule organisation multi-professionnelle de l'économie sociale et solidaire.

L'ÉDITO



Alain Cordesse,
*Président de l'Usgeres,
Vice-président du Conseil Supérieur
de l'Économie Sociale et Solidaire*

Durant le mois d'avril, les acteurs de l'économie sociale et solidaire, et notamment le CSESS (Conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire), ont été consultés à propos du projet de la loi-cadre sur l'économie sociale et solidaire. L'Usgeres est particulièrement attentive à ce que figure dans ce projet de loi un article sur la représentation des acteurs de l'économie sociale et solidaire qui mentionnerait la question de la représentativité des syndicats d'employeurs. Ce sujet fait également l'objet d'une réflexion menée avec les autres organisations patronales dans l'objectif de formuler des propositions au ministre du Travail avant la conférence sociale de cet été.

La fin du mois d'avril est également marquée, sur le plan économique et social, par l'examen de la loi sur la sécurisation de l'emploi au Sénat. Vous trouverez dans cette Lettre, les positionnements de l'Usgeres sur certains articles de ce projet de loi qui impactent tout particulièrement les entreprises de l'économie sociale et solidaire. Ils concernent notamment l'application d'un seuil de 24h pour la pratique du temps partiel. En effet, si l'Union considère que le CDI doit être la règle, elle a cependant alerté le législateur sur les contraintes d'activité dans certains métiers et branches professionnelles (majoritairement associatives) pour lesquels le temps partiel est consubstantiel au développement des activités, notamment dans les activités périscolaires ou l'aide à domicile. L'Usgeres a par conséquent demandé que les entreprises de l'économie sociale et solidaire puissent déroger à la durée minimale prévue dans le projet de loi en raison des spécificités de certains métiers. Jean-Marc Germain, rapporteur de la loi sur la sécurisation de l'emploi, que je remercie d'avoir répondu à nos questions, nous livre son point de vue sur les axes prioritaires en vue du développement et de la sécurisation de l'emploi.

Bonne lecture à tous

Le CNFPTLV adopte un rapport sur le compte individuel de formation

La CNFPTLV (Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie) a adopté en séance plénière, le 18 mars dernier, un rapport issu d'une réflexion sur le compte individuel de formation. Le projet de loi sur la sécurisation de l'emploi, adopté à l'Assemblée nationale fin mars, s'est notamment appuyé sur ce rapport.

Pour le CNFPTLV, le compte individuel de formation doit être entendu au sens large comme un outil de gestion de droits individuels. Il pose une série de garanties collectives visant à assurer l'effectivité du droit (information, financement, conseil et accompagnement). Il reprend les trois principes énoncés dans l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 11 janvier ; ce compte doit ainsi être :

- universel : toute personne dispose d'un compte personnel de formation dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite ;
- individuel : chaque personne bénéficie d'un compte, qu'elle soit salariée ou demandeur d'emploi ;
- intégralement transférable : la personne garde le même compte tout au long de sa vie professionnelle et quel que soit son parcours professionnel. Le compte n'est jamais débité sans l'accord du salarié et ne peut jamais être diminué du fait d'un changement d'employeur, quelle que soit la fréquence des changements.

Le Conseil propose que le compte individuel de formation prenne la forme d'un réceptacle permettant de combiner les trois mécanismes d'épargne, de dotation et de droit de tirage.

L'idée d'une plus grande individualisation de la formation professionnelle et de droits attachés à la personne, indépendamment de son statut, n'est pas récente. Les réformes successives de la formation professionnelle ont

introduit des dispositifs en ce sens (CIF, DIF, notamment), négociés d'abord par les partenaires sociaux dans le cadre des ANI, puis transposés dans la loi. L'Usgeres s'était également positionnée sur ce sujet, notamment pendant les campagnes électorales de 2012, en proposant d'instaurer un compte « formation tout au long de la vie » pour tout actif.

L'article 5 de l'ANI du 11 janvier 2013 prévoit ainsi la création d'un compte personnel de formation, avec notamment pour objectif d'assurer la portabilité des droits à la formation.

L'Usgeres contribuera activement à la réflexion que mèneront les partenaires sociaux, l'État et les régions sur le financement et les modalités opérationnelles du dispositif.



ENGAGEMENT

L'Usgeres lance un groupe de travail sur le label Diversité

L'Usgeres a lancé, le 27 mars dernier, un groupe de travail sur le label Diversité. Composé de représentants du SNAECSCO, du CNEA, de la CGSCOP (adhérents de l'Usgeres), de la CRESS Rhône-Alpes et de l'Usgeres, ce groupe d'accompagnement collectif au label Diversité a pour objectif la labellisation de ses participants à la fin de l'année 2013.



Après avoir signé, avec l'ensemble de ses adhérents, la charte de la diversité, l'Usgeres souhaite s'engager davantage pour la promotion de la diversité auprès des employeurs de l'économie sociale et solidaire. Elle s'engage donc dans une démarche de labellisation avec certains de ces adhérents (SNAECSCO, CNEA, CGSCOP) et la CRESS Rhône-

Alpes à travers un groupe de travail d'accompagnement collectif au label Diversité.

L'opérationnalité des ateliers doit permettre aux participants de réaliser un état des lieux et définir une politique diversité dans leur organisme, mettre en œuvre un plan d'actions, communiquer, sensibiliser, former et mettre en place une cellule d'écoute.

Afin de répondre au cahier des charges du label et à l'audit de l'Afnor au dernier trimestre 2013, les structures doivent mettre en œuvre des actions diversité et valoriser les opérations déjà engagées.

Sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés : l'Usgeres se positionne

L'avant-projet de loi sur la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés traduit les avancées importantes de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 11 janvier 2013 qui permet de concilier des objectifs de flexibilité pour les employeurs, d'une part, et de sécurisation des parcours pour les salariés, d'autre part.

L'Usgeres s'est positionnée sur l'avant-projet de loi dont certains articles concernent plus spécifiquement les employeurs de l'économie sociale et solidaire.

Article 1 : Généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé et portabilité des droits santé et prévoyance

► Le choix laissé aux acteurs en matière de complémentaire santé

Améliorer la protection sociale des salariés paraît essentiel dans un contexte de crise économique et sociale inédit. Aussi, l'Usgeres approuve-t-elle la généralisation de la couverture collective « santé » instaurée par l'avant-projet de loi, tout en relevant la vigilance à avoir quant aux coûts générés par cette mesure pour les employeurs et les exonérations fiscales et sociales qu'elle emporte.



L'Usgeres prend acte du choix laissé aux acteurs par l'avant-projet de loi concernant la couverture complémentaire santé mais ne prend pas position sur l'un ou l'autre des scénarii proposés.

Considérant que la négociation doit d'abord se faire au niveau de l'entreprise, compte tenu d'une connaissance plus fine des besoins des populations couvertes et d'une meilleure adéquation entre la couverture, les pratiques et prestations de soins offertes au niveau local, l'Usgeres estime toutefois que pour un certain nombre de très petites structures, la branche peut avoir un effet facilitateur.

Sur le contenu et le niveau minimal de garanties qui seront fixés par décret, l'Usgeres appelle les pouvoirs publics à associer fortement à leur réflexion la Mutualité française qui détient l'expertise nécessaire pour contribuer utilement aux travaux.

Article 7 : Modulation des taux de contribution à l'assurance chômage pour lutter contre la précarité et favoriser l'embauche en CDI

► La volonté de ne pas pénaliser les CDD d'usage pour faire face à des contraintes d'activité

L'Usgeres convient du fait que le CDI doit rester la règle. Toutefois, certaines branches et secteurs professionnels de l'économie sociale et solidaire, sont contraints, de par la nature même de leurs activités, de faire appel à

des contrats courts (contrats saisonniers, CDD d'usage, etc...) Il s'agit par là-même de répondre aux contraintes d'activité générées par les modes de vie collectifs et les besoins des usagers (les branches professionnelles du sport, de l'animation, des centres sociaux ou encore du tourisme social et familial sont concernées : enfants accueillis pendant les vacances scolaires, etc...)

Par principe, l'Usgeres n'est donc pas favorable au principe de modulation des taux de cotisations d'assurance chômage en fonction du recours aux contrats courts, ce qui aurait pour effet de fortement pénaliser les entreprises des branches et secteurs professionnels qu'elle couvre.

L'Usgeres attire l'attention du législateur sur la majoration de 0,5 point de la cotisation d'assurance chômage pour les CDD d'usage, qui, dans certaines branches d'activité comme l'animation, pénalisera l'employeur qui, pour répondre à des besoins sociaux collectifs, a recours à ce type de contrat.

Article 8 : Temps partiel

► La possibilité de déroger à la durée minimale de travail à temps partiel de 24 heures, compte tenu des contraintes d'activité dans certains métiers et branches professionnelles.

L'Usgeres souligne que si peu de branches associatives ont négocié sur le temps partiel, la branche de l'aide à domicile a, quant à elle, fixé un minimum de 70 heures mensuelles, ce qui constitue un progrès indéniable pour ses salariés, tout en répondant aux contraintes d'activité du secteur. C'est la primauté de la branche qu'il convient d'encourager pour l'Usgeres concernant la durée du temps partiel.

Il faut souligner que nombre d'emplois associatifs (animateurs périscolaires, intervenants techniques dans l'animation et les centres sociaux, professeurs de sport ou de musique, médecins en crèche...) sont contraints en termes d'heures, de par la nature même des activités et de leurs conditions d'exercice (adaptation aux besoins des publics, saisonnalité...), largement en-deçà de 24 heures.

UNAPL, FNSEA, USGERES - Pour la prise en compte de la réalité des très petites entreprises

Les 3 organisations ont pris ensemble position sur l'avant-projet de loi sur la sécurisation de l'emploi, le 6 mars dernier. L'objectif : adopter une position commune sur les dispositions du projet de texte qui concernent particulièrement les TPE afin que la loi qui sera adoptée tienne compte de l'ensemble des entreprises qui composent le tissu économique de notre pays.

3 questions à Jean-Marc Germain, Député des Hauts-de-Seine et rapporteur de la loi sur la sécurisation de l'emploi

Jean-Marc Germain, Député des Hauts-de-Seine et rapporteur de la loi pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés répond aux questions de l'Usgeres sur le sujet.



Dans cette loi, quelles sont, selon vous, les mesures qui contribueront le plus au développement et à la sécurisation de l'emploi ?

Le projet de loi comporte trois lignes force. La première, c'est le retour de l'État, à l'appui des salariés et de la négociation sociale, comme garant dans la prévention des licenciements économiques. Aujourd'hui, en effet, un plan de sauvegarde de l'emploi s'opère de manière unilatérale à l'initiative de l'employeur. Demain, il faudra soit l'accord majoritaire des salariés, soit celui de l'administration à travers une nouvelle responsabilité qui lui est conférée : l'homologation.

La deuxième ligne force, c'est une participation accrue des salariés aux stratégies d'entreprise. L'objectif est simple : anticiper ; saisir à temps les opportunités ; gérer les difficultés avant qu'il ne soit trop tard. La mise en place d'une représentation des salariés au conseil d'administration des grandes entreprises, engagement n°55 du candidat Hollande, en constitue la mesure emblématique. Au-delà, cette volonté s'incarne dans la nouvelle participation des salariés, à travers leurs représentants, à la stratégie de leur entreprise, avec la création de deux consultations annuelles supplémentaires sur les orientations stratégiques de l'entreprise et son utilisation du CICE, un recours élargi à l'expertise, une obligation de négocier désormais les grandes orientations du plan de formation, la mise en place d'une base de données stratégiques accessible en permanence aux représentants du personnel.

Enfin, ce projet de loi apporte de nouveaux jalons constitutifs d'une véritable sécurité sociale professionnelle. Les salariés sont désormais amenés à changer beaucoup plus souvent d'entreprise que par le passé, que cette situation soit choisie ou subie. Dès lors, il nous faut aller vers un modèle social où les droits acquis dans une entreprise puissent être conservés lorsque l'on en change, des droits attachés au salarié tout au long de sa vie professionnelle et non plus à l'entreprise qui l'emploie à un moment donné. Que ce soit la couverture complémentaire santé, le compte personnel de formation ou les droits rechargeables à l'assurance chômage, l'approche est toujours la même : celle de la reconnaissance de droits aux individus en tant que salariés, mais également pendant les périodes d'inactivité, de chômage ou de formation. Au-delà de ces droits « portables », ce texte vise aussi à améliorer les

transitions en encadrant par la négociation collective les mobilités internes demandées aux salariés à l'intérieur des entreprises, en créant une mobilité externe sécurisée pour permettre avec droit de retour une expérience professionnelle dans une autre entreprise, et en obligeant les entreprises qui veulent fermer un établissement de rechercher des repreneurs.

La loi telle qu'elle a été votée à l'Assemblée nationale, est-elle selon vous adaptée aux TPE et à leur spécificités (temps partiel, complémentaire santé, taxation des contrats courts) ?

Tout à fait. Je pense au compte personnel de formation, à la portabilité de la complémentaire santé de branche, aux droits rechargeables à l'assurance chômage : autant d'avancées qui permettent d'étendre aux PME et aux TPE les droits dont les salariés bénéficient dans les plus grandes tout en mutualisant le coût.

J'ai d'ailleurs reçu l'USGERES, ainsi que la FNSEA et l'UNAPL lors de mes nombreuses auditions à l'Assemblée nationale, pour recueillir leur avis et leurs propositions sur ce projet de loi. Leurs contributions respectives figurent dans mon rapport (tome II). En tant que parlementaires, nous avons été très attentifs à la situation des TPE, qui sont des entreprises avec des problématiques spécifiques.

S'agissant du temps partiel par exemple, le projet de loi prévoit un seuil minimum hebdomadaire de 24 heures et une rémunération majorée de 10% des heures complémentaires dès la première heure. Si des adaptations s'avèrent nécessaires, elles se feront au niveau des branches.

Quels sont les chantiers prioritaires qui doivent concerner et impliquer les entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS) en vue du développement de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ?

L'ESS par son activité est productrice de sens dans notre société, qui est en demande d'innovation sociale. C'est un secteur en pleine expansion et qui, par son objet même, se veut porteur d'un mieux-être social. C'est pourquoi la sécurisation des parcours professionnels des salariés doit être une préoccupation primordiale pour les employeurs de l'ESS. Deux chantiers me paraissent prioritaires : au niveau de la branche, la négociation sur la complémentaire santé ; au niveau des entreprises, la préparation de la prochaine négociation GPEC (obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés, souhaitable pour les plus de 50 salariés) qui comprendra trois nouveaux volets majeurs : grandes orientations du plan de formation, réduction des emplois précaires, contrats de génération.

CONTACT

Sébastien Darrigrand, Délégué général
usgeres@usgeres.fr - www.usgeres.fr
USGERES 60-62 boulevard Diderot 75012 Paris
Tel : 01 43 41 71 72 Fax : 01 43 41 72 22