

Ce début d'année est marqué par les discussions sur un projet de loi majeur pour les employeurs de l'économie sociale et solidaire en général et les adhérents de l'UDES en particulier : celui sur la formation professionnelle, et plus particulièrement son volet « démocratie sociale ». En effet, l'UDES œuvre depuis de nombreuses années pour obtenir une forme de représentativité pour les employeurs de l'économie sociale et solidaire. Aujourd'hui, elle souhaite que la réforme de la représentativité patronale prévue dans ce projet de loi définisse précisément des critères de reconnaissance des organisations de niveau multiprofessionnel dans les instances de concertation nationales multipartites et d'établir des relations claires avec les organisations interprofessionnelles (MEDEF, CGPME et UPA), notamment dans le cadre de la négociation des accords nationaux interprofessionnels. Un protocole d'accord a été signé dans ce sens le 30 janvier dernier entre les six organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA, FNSEA, UDES, UNAPL). L'Union demande également à émarger aux dispositifs de financement prévus dans ce projet de loi. Le texte voté par les députés en première lecture apporte des premières satisfactions qui doivent être confirmées au Sénat. Ainsi, les employeurs de l'économie sociale et solidaire pourront faire entendre leur voix et défendre les spécificités de leur secteur dans le dialogue social national. Chose qui leur est jusqu'à présent rendue difficile puisqu'absents des principales instances de concertation nationales et non représentés par les organisations interprofessionnelles. Avec la loi Sapin puis la loi Hamon, 2014 est bien partie pour être

l'année de l'économie sociale et solidaire !



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

ACTUALITÉ

Projet de loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale2

ENGAGEMENT

Développement de l'emploi des jeunes dans l'ESS : l'UDES publie une étude2

ZOOM SUR

Négociation sur la réforme du régime de l'assurance chômage : l'UDES formule ses propositions3

PAROLE À

3 questions à Jean-Patrick Gille, rapporteur du projet de loi sur la formation professionnelle à l'Assemblée nationale.....4

L'UDES EN QUELQUES LIGNES

L'UDES, union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (anciennement USGERES), regroupe depuis le 24 juin 2013, 25 groupements et syndicats d'employeurs (associations, mutuelles, coopératives) et 14 branches professionnelles. Avec plus de 65 000 entreprises, employant plus d'1 million de salariés, l'UDES est la seule organisation multiprofessionnelle de l'économie sociale et solidaire.

Projet de loi sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale

Le projet de loi sur la formation professionnelle et la démocratie sociale a été présenté en conseil des ministres le 22 janvier dernier, et voté en première lecture à l'Assemblée nationale le 7 février. Il contient des dispositions novatrices en matière de formation professionnelle mais également, de démocratie sociale puisqu'il accorde une place aux employeurs du «hors champ», et donc de l'économie sociale et solidaire, dans le dialogue social national et territorial à travers la création d'un niveau multiprofessionnel entre les branches et l'interprofession.



Le projet de loi relatif à la formation professionnelle et à la démocratie sociale transcrit le texte de l'ANI signé le 14 décembre 2013 par la plupart

des partenaires sociaux (à l'exception de la CGT et de la CGPME). Il pose un changement de paradigme du système de formation renvoyant davantage à la responsabilité individuelle qu'à une démarche collective.

Cette évolution se traduit principalement à travers :

- ▶ l'évolution du financement de la formation professionnelle continue ;
- ▶ la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) ;
- ▶ la création du conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'UDES salue la création du compte personnel de formation, élément majeur du projet de loi qui doit permettre à un plus grand nombre de salariés et de demandeurs d'emploi de se former. L'Union accueille également favorablement la mise en place d'un entretien professionnel pour tous les salariés dans toutes les entreprises.

Toutefois, l'UDES estime que les dispositions de l'accord relatives au financement et à la gouvernance du système de formation méconnaissent les spécificités et les réalités

des TPE-PME et notamment celles du hors champ. L'Union considère que le maintien de l'obligation légale de financement du plan de formation pour les TPE est une condition sine qua non pour les encourager à investir dans la formation de leurs salariés.

Le projet de loi prévoit également un volet « démocratie sociale » qui établit :

- ▶ un cadre juridique pour la représentativité patronale,
- ▶ un nouveau dispositif de financement des organisations syndicales et patronales dans un but de clarification et de consolidation.

En matière de représentativité patronale, l'UDES salue la création d'un niveau multiprofessionnel entre les branches et l'interprofession. Ainsi, les organisations qui sont aujourd'hui considérées en dehors du champ de la négociation collective nationale interprofessionnelle (UNAPL, FNSEA, UDES), pourront accéder à une forme de représentation. Ces organisations seront formellement consultées en amont et à la conclusion de toute négociation nationale interprofessionnelle par le MEDEF, la CGPME et l'UPA.

Par ailleurs, l'UDES se félicite de la mise en œuvre d'un nouveau mécanisme de financement des organisations patronales et syndicales prévu dans ce projet de loi qui inclut les organisations patronales multiprofessionnelles et donc l'UDES. **Toutefois, l'Union demande aux sénateurs d'être partie prenante de la gestion du fonds paritaire prévu par la loi.**

Développement de l'emploi des jeunes dans l'ESS : l'UDES publie une étude

Le cabinet Amnyos vient de finaliser pour l'UDES une étude sur l'emploi des jeunes dans l'économie sociale et solidaire (ESS). Menée en 2013, auprès d'un panel représentatif d'employeurs de l'économie sociale et solidaire, au niveau national et dans trois régions (Rhône-Alpes, PACA, Nord-Pas de Calais) ainsi qu'auprès de prescripteurs des dispositifs d'emploi, cette étude propose des pistes d'amélioration et de développement des coopérations afin de lever les freins à l'embauche des jeunes et répondre aux besoins de recrutement des employeurs du secteur.

À travers cette étude, les employeurs de l'économie sociale et solidaire identifient certaines difficultés, voire même des freins, dans l'usage des dispositifs pour l'emploi des jeunes et notamment :

- ▶ La multiplication des interlocuteurs locaux en charge de la promotion des dispositifs,

- ▶ Le manque d'information sur les dispositifs,
- ▶ Des limites dans les interventions et les services de conseillers emploi (Pôle emploi/Missions locales) au-delà de la seule prospection emploi (aide au recrutement, soutien aux tuteurs, soutien à l'élaboration de projet de formation individuelle...),

- ▶ Les phénomènes de « stop and go » liés aux politiques pour l'emploi des jeunes qui rendent complexe la saisie des dispositifs et ne proposent pas un cadre sécurisé pour les employeurs.

Les employeurs interrogés souhaitent :

- ▶ être aidés et accompagnés dans leurs projets de recrutement (affiner leurs besoins, mieux identifier les mesures ou dispositifs emplois envisageables ...),
- ▶ travailler dans la durée avec les prescripteurs locaux et non plus essentiellement dans l'urgence d'un dispositif ou d'un recrutement.

Afin de développer les coopérations entre employeurs et prescripteurs en faveur de l'emploi des jeunes et le développement des entreprises de l'économie sociale et solidaire, quatre conditions clefs ont été identifiées :

- ▶ La valorisation de l'économie sociale et solidaire auprès des jeunes notamment via le portail de l'emploi dans l'ESS (www.emploi-ess.fr).
- ▶ L'information et l'accompagnement des employeurs.
- ▶ La mise en œuvre d'une stratégie intégrée visant le développement de l'économie sociale et solidaire et

l'emploi des jeunes par le renforcement de la présence de l'UDES au sein des instances de représentation institutionnelles nationales et régionales.

- ▶ Le développement d'un dialogue territorial « employeurs/prescripteurs » organisé et continu.

Cette étude, réalisée dans le cadre d'un partenariat signé avec Benoît Hamon, Ministre délégué chargé de l'économie sociale et solidaire, en octobre 2012, sera bientôt disponible en téléchargement sur le site internet de l'UDES www.udes.fr



ZOOM SUR Négociation sur la réforme du régime de l'assurance chômage : l'UDES formule ses propositions

La négociation relative au régime d'assurance chômage s'est ouverte entre les partenaires sociaux interprofessionnels le 17 janvier dernier. Dans ce cadre, l'UDES a formulé des propositions pour, notamment, un meilleur ciblage des aides de retour à l'emploi et une refonte des régimes intermittents et intérimaires.

L'UDES propose différentes mesures de court terme visant une meilleure efficacité du système dont notamment :

- ▶ Proposer une forme de dégressivité des aides au retour à l'emploi et une prise en charge sur le modèle du contrat de sécurisation professionnelle. L'UDES propose un montant d'indemnisation important les premiers mois (de l'ordre de 80%) mais une aide plus rapidement dégressive que l'actuel système assortie d'un accompagnement renforcé du demandeur d'emploi. L'accompagnement serait ciblé sur les demandeurs d'emplois peu qualifiés.
- ▶ Diversifier la prise en charge des surcoûts des régimes des intermittents. Ces régimes connaissent des dérives importantes qui ont été pointées par la Cour des comptes. L'UDES propose également d'augmenter le nombre d'heures de travail des intermittents pour ouvrir des droits à indemnisation par le régime d'assurance chômage pour davantage de convergence.
- ▶ Aligner le régime des intérimaires sur celui des salariés de droit commun. L'UDES souhaite une harmonisation du régime des intérimaires avec celui des salariés en contrats précaires (CDD).
- ▶ Modifier les règles relatives à l'offre raisonnable d'emploi (ORE) de manière à les rendre compatibles

avec la réalité des emplois disponibles (temps partiel, contrats courts...).

- ▶ Exclure certains secteurs d'activité de la taxation des contrats courts. L'UDES réaffirme ses réserves concernant la mise en place de cotisations plus importantes pour l'intérim et les CDD d'usage. Au sein de l'économie sociale et solidaire, des secteurs tels que l'animation, le sport, le tourisme social et familial, ou encore les centres sociaux, sont très concernés par ces problématiques parce que la réalité des activités et des métiers conduit parfois à utiliser des contrats courts.

L'UDES souhaite que soit menée une réforme structurelle du régime de l'assurance chômage. L'Union propose ainsi de :

- ▶ Affilier les trois fonctions publiques à l'Unedic, pour ce qui est des contractuels. Une affiliation au régime d'assurance chômage pourrait être génératrice d'économies, sachant que les contractuels des fonctions publiques sont généralement des personnels relativement stables.
- ▶ Renforcer l'articulation entre partenaires sociaux et État pour une logique systémique entre assurance chômage et prestations de solidarité de l'État.

3 questions à Jean-Patrick Gille, rapporteur du projet de loi sur la formation professionnelle à l'Assemblée nationale



© Claire CARPATE

Selon vous, quelles sont les grandes avancées contenues dans le projet de loi sur la formation professionnelle et la démocratie sociale ?

Cette loi est loin d'être une réformette, ou un patchwork de mesures, mais au contraire c'est une réforme qui fait système.

Elle part d'une rupture : le passage pour les employeurs de

l'obligation de dépenses pour la formation à l'obligation de former, négociée avec les salariés désormais dotés d'un droit d'initiative pour la formation avec le compte personnel de formation. Le projet de loi propose, en outre, une réforme de grande ampleur de l'apprentissage.

Du point de vue de l'approche territoriale de la formation professionnelle, la loi achève le processus de décentralisation de l'information sous forme d'une régionalisation de l'apprentissage de la formation et de l'orientation professionnelles.

Le texte propose, ensuite, de conforter la démocratie sociale, en renforçant la légitimité des acteurs qui y participent et en clarifiant les règles de leur financement. Il engage, ainsi, la réforme de la représentativité patronale. Le développement d'un dialogue social de qualité suppose d'établir des règles claires quant à la composition des tours de table de négociation et aux conditions dans lesquelles un accord peut être étendu et donc appliqué à l'ensemble des entreprises d'une branche. Enfin, les députés ont introduit par amendement la reconnaissance du « hors champ » sous la forme d'un échelon « multiprofessionnel » qui devra être consulté pour toutes les négociations interprofessionnelles.

Il ne s'agit pas d'une juxtaposition de mesures, mais bien d'une approche volontariste et co-construite avec les partenaires sociaux de réorganiser la chaîne orientation-formation-emploi en clarifiant les compétences de chacun (État régions branches professionnelles) en simplifiant les financements, en renforçant les contrôles et la transparence, en impliquant les salariés.

Par rapport au texte de l'ANI rédigé et signé par les partenaires sociaux, quelle est la marge de manœuvre pour les parlementaires, notamment sur la question de la mutualisation du financement de la formation professionnelle pour les TPE ?

Après le temps des partenaires sociaux, après le temps du Gouvernement, vient le temps du Parlement. L'examen du texte a permis des avancées notamment sur la question de la mutualisation du financement de la formation professionnelle pour les PME. Les TPE étant assurées d'une dotation supplémentaire de 170 M€ par le FPSPP.

L'obligation de consacrer 0,9 % de la masse salariale à la formation ne contribue plus à conforter, ni individuellement, ni collectivement, l'obligation de former, qui est devenue une nécessité de fait ; les règles actuelles conduisant certains employeurs à considérer la formation d'abord comme une dépense les libérant d'une obligation fiscale, plutôt que comme un investissement. Et il est établi que la mutualisation des financements au titre du plan de formation, dont on parle tant, n'a guère d'effet redistributif pour les PME ou les TPE. Le modèle économique tend à renforcer les inégalités d'accès à la formation et le caractère cumulatif du savoir (plus je suis formé plus je veux me former) sinon on finit par arroser les terres déjà humides et laisser de côté les sols asséchés.

Il fallait aussi sécuriser la transition, notamment pour les PME, qui pourraient avoir plus de mal à s'approprier la réforme du financement. J'ai donc proposé d'instituer une remontée annuelle au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, le FPSPP, des sommes dont disposent les OPCA pour financer le compte et qui ne trouveraient pas d'utilisation dans les premières années, pour les destiner aux plans de formation des entreprises de 10 à 50 salariés.

Sur le volet démocratie sociale du projet de loi, quelle place est donnée aux employeurs de l'économie sociale et solidaire dans les instances de gouvernance et en matière de représentativité ?

Lorsque le texte a été déposé sur la table de l'Assemblée le 22 janvier dernier, la question dite du « hors champ » - dont fait partie l'ESS - n'était même pas abordée. Il en sort avec un statut pour les organismes multiprofessionnels !

Le « hors champ », c'est-à-dire les organisations représentatives au niveau multi-professionnel, seront associées dans toutes les instances de la nouvelle gouvernance : les instances nationales, le CNEFOP ou Conseil national de l'emploi, de la formation et l'orientation professionnelles, ainsi que le COPINEF, Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation, et, à l'échelon régional, le CREFOP et le COPIREF. Les trois organisations multi-professionnelles, l'UDES, l'UNAPL et la FNSEA siégeront au CNEFOP, avec voix délibérative.

Cependant, si les organisations représentatives du « hors champ » sont bien associées à ces instances, elles ne le sont pas au même niveau ; c'est ce sur quoi tout le monde s'est accordé. Il y a le niveau interprofessionnel, celui des représentants qui participent à l'élaboration des accords nationaux interprofessionnels, il y a le niveau des branches, et on crée en quelque sorte un niveau intermédiaire dénommé multi-professionnel, dont les représentants seront chaque fois associés, en amont et en aval des négociations.