

15
16
17

JUIN

RIUESS

- XI^e RENCONTRES du RIUESS -
Réseau inter-universitaire de
l'économie sociale et solidaire

POITIERS
Faculté de Droit et des Sciences sociales
Faculté de Sciences économiques

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ET LE TRAVAIL



Les difficultés de structurer le dialogue social en ESS

Michel Abhervé

Professeur associé, Université de Paris Est Marne
la Vallée

<http://www.riuess.org/>



Michel Abhervé, Professeur associé, Université de Paris Est Marne la Vallée
Les difficultés de structurer le dialogue social en ESS
Intervention aux rencontres du RIUESS
Réseau Inter Universitaire de l'Economie Sociale et Solidaire
Poitiers – 16 Juin 2011

Mon intervention sera marquée par ma position : je suis **professeur associé** et pas un Enseignant Chercheur

C'est donc fort d'un lien entre monde professionnel et monde universitaire et d'une expérience liée à un engagement en tant qu'employeur de l'Economie sociale que j'aborde cette intervention

J'ai en effet, entre autres

- Conduit la négociation de le CCN des **Missions locales**, qui a abouti à une Convention Collective Nationale étendue en 2002
- Conseillé la négociation des **Ateliers et Chantiers d'Insertion**, vers une Convention collective actuellement en cours d'extension
- Participé au Conseil d'Administration de l'**USGERES** et au Conseil de Gestion d'**UNIFORMATION**, OPCA de l'ESS

Mais aussi depuis 7 ans, je suis à l'**Université de Marne la Vallée**, où j'interviens dans une Licence Professionnelle Management des Organisations de l'Economie Sociale et dans un Master Management de l'Insertion dans l'Economie Sociale et Solidaire : cela créé une obligation d'une veille informative, mais aussi une nécessité de structurer l'information, d'approfondir la réflexion, de lier avec des aspects plus théoriques,

J'ai aussi la chance de bénéficier d'une certaine articulation avec les autres Universités dans le cadre du **RIUESS**, et des rencontres annuelles à Marseille, Grenoble, Rennes, Barcelone, Roanne et Luxembourg avant cette rencontre qui s'ouvre à Poitiers

Mon intervention sera donc atypique dans ces rencontres puisque ni totalement universitaire, ni totalement professionnelle.

Cette position particulière fait courir le risque de ne satisfaire ni les professionnels, ni les Universitaires, mais permet à contrario d'ouvrir l'espoir que les uns et les autres y trouveront un peu d'intérêt, et qu'elles donneront quelques points de repères utiles pour la suite des Rencontres qui permettront de revenir sur un certain nombre de points qui ne seront qu'esquissés ici, en particulier dans l'Atelier « **Dialogue social et gouvernance** » qu'animera David Hiez

Quatre préalables pour commencer

Un premier, générique : **il n'y a pas de règles spécifiques au dialogue social organisé dans l'ESS**, Ce sont les règles générales du dialogue social dans le secteur privé, en particulier celles qui sont codifiées dans le Code du Travail, mais aussi celles qui résultent pour une large part des usages qui s'appliquent. Cela n'empêche pas qu'il puisse y avoir des modalités d'application spécifiques, et qu'existe également un dialogue informel.

Un deuxième : il faut bien distinguer les **relations entre l'ESS et les organisations syndicales**, de la structuration **du dialogue social** entre les employeurs de l'ESS et organisations syndicales regroupant et/ou représentant des salariés de l'ESS : il y a certes des convergences entre les deux mais aussi des logiques différentes, qui s'expliquent pour une large part parce que les premières sont l'affaire des **Confédérations** syndicales et que les deuxièmes sont de la responsabilité pleine et entière de leurs **Fédérations**. Cette question qui nous permet d'approcher la complexité de l'organisation interne des centrales syndicales est déterminante, est d'autant plus difficile d'approche que chacune des confédérations a son mode d'organisation, que le jeu de pouvoirs entre chaque confédération et ses fédérations relève d'une logique particulière, et évolutive.

Le troisième préalable est qu'il n'est pas évident pour les organisations de l'ESS d'assumer leur **rôle d'employeur**, qui n'est pas, dans leur histoire, leur première raison de se regrouper, celui-ci se fondant plus souvent sur des raisons de représentation collective dans le champ politique, d'autant plus que dans cette question du dialogue social le MEDEF exerce une assez forte hégémonie dans le monde des employeurs.

Le dernier portera sur le fait que je vais utiliser tout au long de cette intervention le terme **Economie Sociale** et non celui **d'Economie Sociale et Solidaire** : c'est un choix qui s'explique par le fait que les organisations se revendiquant de l'Economie Solidaire se sont, jusqu'à présent peu organisées pour gérer collectivement leur responsabilité d'employeur

Pour dialoguer, il faut être deux

Ces préalables rappelés, abordons les questions du dialogue social

Pour dialoguer, il faut être deux, les employeurs et les salariés

Et ni les uns, ni les autres ne s'organisent spontanément pour dialoguer

Les uns sont d'abord organisés autour de leur **projet**, de leur action

Les autres sont plus naturellement organisés autour de leur **statut**

Dans l'Economie sociale le dialogue social est relativement récent et traduit la structuration progressive d'activités requérant l'embauche de salariés.

La rencontre entre les uns, les employeurs et les autres, les salariés, chacun dans une logique d'organisation spécifique n'est pas évidente. Il arrive que des salariés, organisés dans une confédération syndicale représentative recherchent une organisation employeur qui s'assume en tant que tel : par exemple le SYNARIJ (Syndicat National du Réseau d'Insertion des

Jeunes)/CFDT espérait que dans les Missions locales les employeurs allaient s'organiser pour pouvoir négocier avec eux. Ceux-ci l'ont fait face à la menace d'élargissement du champ d'une autre convention collective, celle de l'animation socioculturelle (devenue depuis celle de l'animation) qui ne prenait pas en compte la spécificité des métiers exercés.

Il arrive à contrario que des employeurs organisés recherchent des interlocuteurs syndicaux, en tenant compte de cette curieuse **présomption irréfragable de représentativité** déterminée en 1966 au profit de cinq, et cinq seulement, Confédérations Syndicales. Par exemple le **SYNESI**, Syndicat National des Employeurs Spécifiques d'Insertion, regroupement des employeurs des Ateliers et Chantiers d'Insertion qui devaient, suite aux évolutions du statut des salariés en insertion décidées par le Plan de Cohésion sociale, considérer ces salariés en parcours d'insertion comme des salariés à part entière, et donc construire des accords collectifs et cherchait des interlocuteurs syndicaux.

C'est d'ailleurs un des points où à partir de 2013 le changement des règles de représentativité va rendre difficile l'émergence de nouvelles branches professionnelles, alors qu'une part non négligeable des associations employeurs n'est pas aujourd'hui dans un champ conventionnel surtout quand une organisation comme la **CGT** adopte au plan confédéral une position de principe extrêmement tranchée, le refus de négocier toute nouvelle convention collective, pour privilégier l'élargissement du champ d'application des conventions collectives existantes.

La branche professionnelle

Le dialogue se déroule dans cette entité qu'est la **branche professionnelle** : nous abordons là une réelle originalité du dialogue social. La branche professionnelle ne résulte pas d'une définition préalable, d'une délimitation objective, ne relève ni de la loi, ni du règlement, mais est déterminée de façon tout à fait subjective par une reconnaissance d'organisations représentatives des employeurs et des salariés **qui se considèrent mutuellement comme légitimes** pour négocier et dont le premier point de la négociation porte assez rituellement sur la délimitation des limites de la branche professionnelle, en tentant d'éviter des chevauchements, source de conflits ultérieurs.

En règle générale cette définition se fonde sur **l'activité dominante** de la structure, ce qui explique que certaines branches de l'Economie Sociale appliquent purement et simplement la CCN de leur activité principale : les SCOP du Bâtiment appliquent les accords collectifs du Bâtiment, comme les Entreprises d'Insertion du même secteur

Mais l'Economie sociale va, dans un certain nombre de cas, délimiter les branches en prenant en compte le statut juridique des employeurs

Elle va dans d'autres cas se référer à un dispositif légal (Missions locales, Ateliers et Chantiers d'Insertion)

Les organisations employeurs doivent, pour pouvoir négocier, avoir dans leurs statuts la capacité de conclure des accords collectifs, ce qui va par exemple entraîner la non reconnaissance du très puissant Comité Olympique Français, comme légitime pour négocier la **Convention Collective du Sport** et la création d'un syndicat employeur, le COSMOS.

Elles peuvent adopter soit le statut de **syndicat**, régi par la loi de 1884, qui n'est pas réservée aux syndicats ouvriers mais permettait aux organisations patronales de bénéficier de la dispense de publier leurs comptes, créée initialement pour protéger les syndicats ouvriers, disposition dont l'**UIMM** a usé, et même abusé, pour permettre la « fluidification » du dialogue social, soit le statut **d'association 1901**, statut d'ailleurs adopté par le MEDEF, qui serait donc, assez cocassement, si on en reste à une appréciation par le seul caractère statutaire une organisation de l'Economie Sociale

Plus opératoire est le critère de savoir si la fonction employeur est exercée par une organisation différente que la fonction politique, ce qui est le cas pour le secteur sanitaire et social, les centres sociaux, les foyers de jeunes travailleurs, avec une conséquence assez inéluctable, la divergence progressive des objectifs entre les deux organisations, l'organisation employeur ayant une tendance naturelle à s'autonomiser par rapport à l'organisation qui initiée sa création, et à progressivement à décaler son champ de recrutement : le SNAESCO, créé comme Syndicat Employeur des Centres Sociaux et Socioculturels a ainsi étendu son champ au-delà des Centres Sociaux et Socioculturels, vers les associations de la petite enfance (et en particulier les crèches parentales, issues de l'Economie solidaire) et les associations de développement social, ce qui a conforté une logique autonome par rapport à la Fédération des Centres Sociaux et Socioculturels.

C'est pour éviter ce risque de divergence que, dans certaines branches la même organisation exerce, à la fois, une fonction employeur et une fonction politique. C'est le cas entre autres de l'Aide à domicile et des Missions locales

L'Etat n'intervient pas dans le dialogue social, du moins en principe

Comme nous venons de le voir, c'est le dialogue social qui détermine une branche professionnelle

Mais dans notre pays, peu de choses échappent à l'intervention de l'Etat. Il intervient obligatoirement pour l'**extension** qui rend les accords applicables à l'ensemble des employeurs de la branche professionnelle, alors qu'avant l'extension, ils n'engagent que les adhérents aux organisations employeurs signataires des accords

Avant de s'engager dans une procédure formelle d'extension, qui suppose consultation, avis d'une très discrète sous-commission des accords collectifs de la commission de la négociation collective (où l'Economie Sociale ne siège pas !), l'Etat applique une règle, non écrite, et portant pérenne, d'un minimum de **10 000 salariés dans la branche professionnelle**, minimum estimé comme nécessaire pour permettre un dialogue social de qualité dans la durée

D'où la difficulté, malgré un dialogue social de qualité, du Syndicat employeur des Régies de Quartiers à faire étendre des accords dans une branche de moins de 3000 salariés

L'Etat intervient aussi de façon très forte et très directe dans les branches professionnelles du sanitaire et social et de l'aide à domicile à travers la procédure, dont l'Etat cherche à se dégager, d'**Agrément**, qui oblige à ce que les accords signés par les partenaires sociaux bénéficient de l'approbation formelle de l'Etat pour être applicables, et devenir ainsi, en contrepartie, opposables aux autorités en charge de la tarification de ces établissements

Et l'Etat ne se contente pas de jouer un rôle de vérification de la conformité des accords signés au Droit du Travail, mission complexe tant celui-ci s'avère de plus en plus complexe, au fur et à mesure de la mise en place de mesures de simplification, il joue un rôle de conseil, d'orientation où il montre que les logiques des divers services de l'Etat sont loin d'être convergentes, la **Direction Générale du Travail**, interlocuteur sur le plan de la négociation collective, ayant assez souvent un point de vue assez nettement décalé par rapport à celui de l'administration concernée par l'activité concernée.

Le niveau interprofessionnel

Un mot du niveau **interprofessionnel** pour terminer : si la légitimité d'organisations employeurs de négocier et de signer des accords collectifs dans les branches professionnelles n'est pas contestée, il est loin d'en être de même au niveau interprofessionnel

Pour des raisons internes à l'Economie sociale tout d'abord, où trois organisations employeurs existent

- Le **GEMA**, Groupement Employeur des Mutuelles d'Assurances, syndicat professionnel des mutuelles d'assurance, co signataire avec la FFSA de la CCN de l'Assurance
- **L'UNIFED**, Regroupement des Syndicats Employeurs du Secteur sanitaire et social, signataire, entre autres, des conventions collectives de 1951 et de 1966
- **L'USGERES**, Union de Syndicats et Groupements Employeurs Représentatifs dans l'Economie Sociale, regroupant une vingtaine d'organisations employeurs, ayant acquis une dimension interprofessionnelle de l'Economie Sociale reconnue.

Parfois collaborant, au sein du **collège employeurs du CEGES**, qui cherche encore son rôle ou comme pour les **élections prud'hommales**, au sein de l'Association des Employeurs de l'Economie Sociale (A.E.E.S.), parfois en conflit pour la délimitation des limites des branches, en particulier entre le sanitaire et social d'un côté, l'aide à domicile de l'autre, ce conflit recouvrant celui de champ de compétence des principaux **OPCA, UNIFAF et UNIFORMATION**.

Ce point ne peut être ignoré car, pour l'Economie sociale, comme pour les autres organisations employeurs, (la **CGPME** ne vivrait pas sans **Agefos PME**, et le **MEDEF** n'a pas constitué un outil interprofessionnel, **OPCALIA** au détriment des OPCA de ses branches pour des raisons philosophiques), les OPCA assurent de fait le nerf de la guerre par l'attribution aux organisations co-gestionnaires des OPCA de **frais de gestion du paritarisme**, soit **0,75% de la collecte** répartie pour moitié entre employeurs et salariés), C'est l'essentiel de la ressource des organisations regroupant les syndicats employeurs de l'ESS, même si c'est moitié moins que ce qui est versé aux organisations employeurs du champ, qui ont mis en place un obscur **FONGEFOR** !

Mais les difficultés les plus grandes au niveau interprofessionnel sont dans le refus absolu, théorisé, presque théologisé, du **MEDEF** à reconnaître les employeurs de l'Economie sociale comme ayant vocation à négocier et à signer des **Accords Nationaux Interprofessionnels** et encore moins à siéger dans le collège patronal des instances paritaires, de la Sécurité sociale,

de l'assurance chômage, de la retraite, du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels et autres bagatelles faisant des employeurs de l'ESS des employeurs qui doivent appliquer des accords qu'ils n'ont pas signés et qui s'étendent, par la loi, à ce qui est curieusement qualifié de « **hors champ** »

Les stratégies vers la reconnaissance

Trois stratégies sont à l'œuvre pour tenter de contourner cette opposition

La première est de jouer des **contradictions du côté patronal** : les artisans, et leur organisation, l'Union Patronale Artisanale, qui a du batailler durant 1^{er}0 ans pour être reconnue comme représentative, ne souhaitent pas un monopole étouffant du MEDEF. Certaines organisations, en particulier territoriales, de la CGPME sont prêtes à un dialogue qui facilite leur distention par rapport au trop puissant MEDEF. Les professions libérales se sentent souvent oubliés, alors qu'elles ne le sont pas toujours. Et à l'intérieur du MEDEF lui-même, de plus en plus nombreux patrons de terrain manifestent une assez forte lassitude face aux diktats des « apparatchiks » patronaux

La deuxième est de s'appuyer sur la reconnaissance des **organisations syndicales**, au niveau confédéral. La signature d'un accord interprofessionnel sur l'Economie sociale en 2006 avec la CFDT, la CFTC et la CGT permet une délimitation du champ de l'Economie sociale, incluant les filiales, se situe dans cette logique. A noter que FO n'a pas signé pour une question de principe, la possibilité prévue par cet accord de prendre en compte les formations des employeurs sur des fonds de la formation professionnelle que ce syndicat considère comme étant un « salaire différé » des salariés.

La troisième est de prouver une représentativité dans la seule consultation le permettant, dans un monde patronal peu soumis à l'épreuve de vérité du vote, à savoir les élections du collègue patronal lors des **élections prud'hommales**. Le succès remporté par les employeurs de l'Economie sociale à cette occasion induit une réflexion qui se prolonge et se prolongera sans doute jusqu'en 2012 pour savoir comment reconnaître une représentativité prouvée par les urnes sans heurter par trop le MEDEF. Faute d'avoir trouvé la solution, on en restera probablement à la situation actuelle

En conclusion, un mot sur les organisations syndicales, et leur difficulté à aborder de façon cohérente leur relation avec ce monde très hétérogène de l'Economie Sociale où dans sa fonction employeur il n'y a rien de commun entre par exemple la MACIF ou la Croix Rouge, et l'association de quartier qui emploie un animateur d'activité pour quelques heures par semaine, et constate le décalage entre un discours voulant afficher l'Economie Sociale et Solidaire sous des valeurs communes, alors qu'en tant qu'employeur les pratiques sont très différentes entre ceux qui font mieux et souvent nettement mieux que les entreprises du secteur capitaliste et ceux qui peinent pour des raisons de culture et de moyens à respecter les règles de base du droit du travail.

Cela entraîne un décalage significatif, d'ampleur différente dans chaque organisation, mais jamais absent, entre des organisations fédérales plus attentives aux dérives de la fonction employeurs par certains employeurs de l'ESS, et des confédérations plus soucieuses d'un dialogue politique avec l'ESS.

Décidemment, le dialogue social dans l'ESS n'est pas un long fleuve tranquille