

Rapport d'activité 2009-2011

Un contexte en demi-teinte

Le secteur non marchand n'a pas été épargné par l'environnement économique déprimé et les statistiques enregistrent un recul de l'emploi associatif depuis 2010.

Les conséquences de la crise apparaissent néanmoins contrastées suivant le type d'associations, celles recourant aux dons ont semblé globalement moins éprouvées que celles qui tirent une part importante de leurs ressources des subventions publiques. En effet, non seulement le volume de ces financements s'est fortement contracté mais les règles d'attribution ont évolué. Là aussi la révision générale des politiques publiques (RGPP) fait sentir ses effets et la remise en cause des missions ou délégations de service public, la généralisation des appels d'offres par exemple imposent au tiers secteur des logiques de marché dont il avait été jusqu'ici plutôt préservé. Nombre d'associations se retrouvent ainsi mises en concurrence avec d'autres opérateurs dont la raison d'être apparaît clairement opportuniste voire commerciale. La plus-value sociale ou organisationnelle dont elles se revendiquent souvent s'avère généralement insuffisante pour « faire la différence » face à des injonctions prosaïquement comptables. Cette percolation des critères de « rentabilité » dans l'activité n'est pas sans incidence sur l'organisation du travail, la définition des métiers et les conditions de rémunération. L'idéologie gestionnaire y puise une justification qui rend encore plus indispensable la vigilance des Institutions représentatives du personnel mais peut-être plus complexe à exercer.

Autre illustration de la grande sensibilité du secteur associatif aux aléas politico-administratifs, l'exemple des coupes claires auxquelles l'État a procédé dans le financement des contrats d'insertion de type CUI : plus de 40 000 postes ont ainsi été sacrifiés en 2011 sur l'autel de la lésine budgétaire. S'il ne s'agit pas ici de faire l'apologie du recours, parfois très contestable, à ce type de contrats aidés, il n'en reste pas moins que ces fluctuations des politiques publiques ont pu avoir des répercussions non négligeables sur le volume d'activité, l'emploi et les conditions de travail dans le secteur.

Ces trois années ont aussi été marquées par la progressive mise en place du cadre juridique issu de la loi d'août 2008 sur la représentativité syndicale. Si ces nouvelles règles du jeu sont encore de peu de conséquence au niveau d'une branche Mouvements & Associations qui, à l'exception des associations de la Qualité de l'air, demeure peu structurée (du moins pour ce qui ressortit du champ des Services...), elles ont eu des effets sur les modalités et le rythme de nos implantations dans les associations. Par exemple, si la syndicalisation d'élus du personnel sans étiquette désireux de bénéficier de conseil et d'accompagnement demeure techniquement possible, elle se heurte désormais logiquement à l'obstacle du test de représentativité dès lors qu'il s'agit de donner à cette affiliation nouvelle une traduction collective concrète et visible au sein de l'entreprise. De plus, l'allongement de la durée des mandats renvoie souvent l'échéance de l'apparition de la section CFDT à des horizons lointains, l'éventuelle désignation d'un RSS ne constituant de toute façon qu'un succédané bien insuffisant.

Cependant, si elle complique les conditions de nouvelles implantations, la loi de 2008 n'a pas jusqu'ici eu d'effet sur nos sections existantes, aucune à ce jour ne s'étant retrouvée hors-jeu au regard des seuils de représentativité.

Si ces règles simplifient parfois le paysage syndical, on note aussi l'émergence de nouveaux acteurs. Pour ce qui concerne notre champ professionnel, notons pour mémoire l'apparition récente d'un syndicat (affilié à Solidaires) revendiquant une spécificité associative. Sa présence demeure encore fort peu décelable sur le terrain mais il se distingue par un certain activisme médiatique qui doit interroger notre faiblesse dans ce domaine. Par manque de temps et de moyens, nous négligeons trop souvent d'apparaître et de promouvoir nos actions et nos analyses. Un tel effort de visibilité ne relève certes pas de la seule responsabilité du SMA mais devrait aussi être décliné au niveau de la branche. Pour ce qui nous concerne, il nous faut néanmoins trouver là un facteur d'émulation...

Une progression continue

En dépit de cet environnement peu propice, notre développement s'est poursuivi sur un rythme significatif. Le nombre d'adhérents a cru de 8.7 % en 2009 ; de 5.2 % en 2010 ; de plus de 6 % en 2011 (*estimation provisoire sur la base des cotisations enregistrées au 30 novembre*) soit une progression supérieure à 21 % sur la mandature.

La « carte d'identité » du SMA n'apparaît guère modifiée par cette croissance : la proportion d'adhérents isolés demeure stable autour de 30 % ; le nombre de sections constituées progresse peu, sans dépasser la cinquantaine. Les TPE/PME restent prépondérantes, l'effectif moyen étant fréquemment inférieur à 25. On note cependant – évolution déjà relevée sur la période 2006/2009 - la présence accrue de structures de plus de 50 salariés : les sollicitations sur des thématiques propres aux comités d'entreprise se font donc plus fréquentes que par le passé.

Cette progression globale a peu concerné la catégorie des salariés d'ambassades dont la part relative s'est tassée à 14 % du total (pour une douzaine d'implantations). Il est vrai que ce secteur n'a pas non plus été épargné du point de vue de l'emploi, la période récente ayant vu se multiplier les « restructurations » drastiques : fermetures de consulats ; rapatriement ou externalisation de certaines fonctions ; licenciements. Les employés recrutés localement ont souvent fait figure de variables d'ajustement. Rappelons que les ambassades et structures apparentées (code APE 9900Z : activités extraterritoriales) ne sont pas assujetties aux règles et procédures du licenciement économique.

De plus l'absence d'avancée significative en matière de droits collectifs est peu favorable à une progression de la syndicalisation dans ce champ très particulier. Et de fait, aujourd'hui, notre action s'articule principalement autour des contentieux judiciaires, en particulier ceux motivés par le défaut de cotisations sociales (Argentine, Mexique...).

Pour compléter le portrait statistique, notons que le SMA compte – là encore sans changement significatif - deux tiers d'adhérentes et 25 % de cadres.

L'âge moyen est de 47 ans ; 11 % de nos membres ont plus de soixante ans. Notre pyramide des âges mérite certes attention pour l'avenir mais elle ne semble pas devoir peser pour l'instant sur notre rythme de développement.

Accueil / information

Le rythme hebdomadaire de la permanence d'accueil (téléphonique et physique) a été maintenu. Bien que l'accès au syndicat soit désormais assuré sur une très large partie de la semaine, il a en effet été jugé pertinent de conserver un créneau où le public soit certain de pouvoir recevoir une réponse immédiate.

Mais le très fort accroissement des sollicitations dont le syndicat est l'objet doit nous amener à dégager des moyens supplémentaires pour préserver notre capacité à les traiter dans des délais raisonnables. En dépit de la faiblesse du droit syndical mobilisable, il nous faut trouver les moyens d'élargir le cercle des militants engagés dans l'animation du syndicat.

Suivi des sections

La complexité croissante des demandes des sections est un phénomène que nous avons déjà relevé il y a trois ans. Il n'a cessé de s'accroître, rendant plus névralgique la formation et l'information de nos élus et plus impératif de pouvoir s'appuyer sur un réseau de compétences diversifiées.

Le présent rapport ne peut prétendre dresser la chronique exhaustive de l'activité syndicale d'une cinquantaine d'équipes d'entreprise. On ne livrera donc ici que quelques exemples illustratifs

Associations de Surveillance de la Qualité de l'Air

Sous l'impulsion des politiques ministérielles le réseau des AASQA devrait avoir pratiquement achevé sa régionalisation au 1^{er} janvier 2012. Celle-ci s'est traduite par des regroupements et des fusions d'associations, recomposition qui ne semble pas avoir eu d'effet notable sur l'emploi mais peut avoir occasionné des changements quant aux conditions de travail (régimes d'astreinte ; lieu de travail...). Il faut néanmoins être vigilant, la recherche d'économies d'échelle étant aussi une motivation de cette réforme. Le contexte général demeure tendu : les collectivités locales ont revu leurs financements à la baisse et le ralentissement de l'activité économique a mécaniquement réduit les contributions versées par les industriels.

La négociation menée dans le cadre de la Commission paritaire de la Convention collective des AASQA a été prise en charge intégralement par des militants du SMA en coordination étroite avec le syndicat.

Ambassades et représentations étrangères.

La dynamique d'ensemble a incontestablement marqué le pas. Néanmoins un travail de recensement des textes mobilisables (OIT, traités internationaux, conventions bilatérales, ressources des droits nationaux...) pour faire reconnaître le droit à la représentation collective a été engagé. Il permettra d'ajuster notre stratégie juridique et espérons-le de contourner les obstacles auxquels nous nous sommes heurtés à l'occasion de plusieurs procédures malheureuses (débat sur la compétence de l'Inspection du travail ou sur la désignation de délégués syndicaux notamment)

Ce dossier a par ailleurs fourni l'occasion de nouer des relations avec plusieurs organisations étrangères qui nous permettent d'envisager à moyen terme des actions coordonnées.

Assistants parlementaires :

Un effort particulier a été prodigué en direction des collaborateurs de députés dont la situation contractuelle apparaît complexe. La section s'est structurée ; elle a permis à la CFDT d'être permis à la CFDT d'être identifiée comme un interlocuteur crédible, en particulier au niveau de la Questure de l'Assemblée, à qui revient de fait la gestion administrative des contrats. Un certain nombre de points ont été clarifiés.

Une lettre d'information a été diffusée à plusieurs reprises aux 1500 salariés concernés ; les échos suscités se sont avérés très positifs même si le gain en termes de syndicalisation demeure modeste.

Cette action a marqué le pas en 2011, en raison du départ plusieurs militants particulièrement impliqués. De plus la perspective est désormais bornée par la proximité des échéances électorales du printemps qui s'accompagnera d'un fort renouvellement des députés et donc de leurs collaborateurs.

Dossier « Contrats aidés »

La principale initiative engagée sur la question de la précarité dans notre branche s'est focalisée sur la question des contrats dits d'insertion (CUI -CAE et adultes-relais). Elle s'est traduite par un effort particulier d'information en direction des sections syndicales des associations recourant fortement à ce type d'emplois.

Parallèlement elle a permis la constitution, dans le cadre de l'UD de Paris, d'un groupe de travail avec des syndicats d'autres champs professionnels (Ville de Paris, RATP, SNCF, Pôle Emploi, secteur Chimie/Énergie...) afin de recenser les pratiques en matière d'accueil, d'encadrement et de professionnalisation de ces salariés ainsi que les modalités de leur prise en charge syndicale (dans les faits, bien souvent défailante).

Ce premier travail d'analyse et de pédagogie a nourri un questionnaire fournissant la base à une enquête « Travail en question » qui se déroulera au premier trimestre 2012, en Île-de-France. Ses résultats permettront d'affiner le diagnostic et d'envisager des actions concertées, en fonction de nos réalités professionnelles respectives.

SYNDICAT CFDT DES MOUVEMENTS & ASSOCIATIONS

Ce dossier comporte une seconde dimension, de nature plus juridico-politique : les salariés en CUI n'étant pas pris en compte dans le calcul de l'effectif légal de l'entreprise (et donc des seuils sociaux pour la mise en place d'IRP), ils se retrouvent fréquemment exclus du droit à la représentation collective. Si le Conseil constitutionnel, saisi d'une QPC au printemps 2011, a validé de manière surprenante le principe d'une telle exclusion, le débat juridique n'est pas clos pour autant : les règles communautaires et de récentes décisions judiciaires laissent en effet augurer de possibles évolutions positives sur ce point. Plusieurs sections du SMA étant confrontées à des configurations de ce genre, il sera judicieux d'examiner l'opportunité de recours contentieux.

Formation

Conformément aux orientations définies lors du congrès de 2009, l'effort de formation a été poursuivi et accentué. Logiquement il a principalement concerné les adhérents exerçant un mandat dans l'entreprise (DP, élu CE, membre de CHSCT, DS, membre de délégation de négociation).

Il a revêtu des formes distinctes :

- ❑ Les formations portant sur l'exercice du mandat à proprement parler et sur des savoir-faire spécifiques (« pratique de la négociation » par exemple) ont été suivies dans le cadre de la structure de formation de l'interprofessionnel régional (IREFE) dont l'offre satisfait pour l'essentiel cette attente.
- ❑ De manière plus ponctuelle, plusieurs sections ou groupes d'élus ont exprimé leur besoin de sessions particulières « sur mesures », plus étroitement liées à leur actualité propre. Nous avons répondu à ces demandes, en recourant parfois à des partenariats externes. Si en la matière le pragmatisme doit commander, il nous semble néanmoins souhaitable de privilégier autant que faire se peut la dimension interentreprises (voire interprofessionnelle) dans les actions de formation syndicale.
- ❑ Par ailleurs nous avons développé notre offre de « rencontres thématiques » sur le modèle de ce qui avait été esquissé en 2008 (sur la notion de gouvernance puis sur les rémunérations dans le secteur associatif).

Ainsi ont été abordés : les risques psycho-sociaux ; l'évaluation professionnelle ; la négociation annuelle ; les métiers et les classifications ; l'épargne salariale ; la formation professionnelle... Ces sessions se présentent sous des formats variables. Il peut s'agir de « gros plans » destinées à fournir, en l'espace d'une demi-journée voire d'une journée, les repères élémentaires d'une question et à permettre un premier échange d'expérience. Ils constituent généralement le prélude à un suivi plus étroit en fonction des attentes et de l'agenda revendicatif de chaque section. Il peut s'agir aussi de sessions plus ambitieuses déclinées sur deux jours, recourant à des ressources externes (universitaires, sociologues...), mêlant apport de connaissances théoriques et approches pratiques ; ce qui a été réalisé sur le thème de l'évaluation professionnelle (décembre 2010 et janvier 2011) en fournit une bonne illustration.

La mise en œuvre de ce programme de rencontres est inévitablement empreinte d'un certain empirisme ; elle correspond à un diagnostic assez intuitif des atouts et des faiblesses de nos sections dans la prise en charge des axes de travail définis par nos orientations (sécurisation des parcours professionnels, conditions de travail...). Ses formes sont vraisemblablement appelées à évoluer. Le faible nombre d'heures de délégation dont disposent nos élus constitue une contrainte forte (rappelons que le CFESS ne peut-être légalement utilisé que pour des sessions de deux jours minimum, consécutifs qui plus est...).

Il semble clair que la poursuite de l'effort nécessitera la contractualisation de partenariats au long cours avec certaines structures-ressource (IREFE, SYNDEX, CF-Conseil...) pour en garantir la qualité et en maîtriser le coût.

Défense juridique

Rappelons que le SMA s'est toujours refusé à favoriser l'adhésion juridique en s'interdisant notamment la pratique de la « rétro-adhésion ». À cette restriction près, la prise en charge de la défense de ses adhérents, dans le cadre d'instances prud'homales principalement, fait évidemment partie de ses missions.

Le volume des contentieux juridiques demeure assez stable mais le retard accumulé par la CNAS dans l'instruction et la prise en charge financière des dossiers devient considérable et se compte en années. Cette situation anormale sollicite excessivement la trésorerie du syndicat, et ce d'autant plus que les remboursements attendus ne couvriront que partiellement les frais réellement engagés.

Le recours aux défenseurs syndicaux – qui permet en quelque sorte d'externaliser cette charge – est une possibilité appréciable mais elle demeure inévitablement limitée, compte tenu du nombre toujours plus réduit de ces défenseurs. Par ailleurs, la particularité de certains dossiers (conflits internes) et la technicité d'autres (ambassades notamment) rendent quasi obligatoire de faire appel aux avocats.

L'incertitude qui planait sur la possibilité de prise en compte par la CNAS des dossiers mettant en cause des employeurs CFDT semble en voie d'être dissipée. Il conviendrait néanmoins d'obtenir des assurances fermes sur ce point qui – compte tenu de notre originalité statutaire – n'est rien moins qu'anodin pour le syndicat. Il reviendra donc au futur exécutif du SMA de faire en sorte que cette nécessaire clarification ne soit plus longtemps différée.

Communication

Sur ce chapitre, la principale défaillance concerne l'animation du site Internet. Mis en ligne en 2008 il a représenté un investissement humain et financier que nous peinons à optimiser.

Un comité de rédaction constitué après le congrès de 2009 devait assurer une veille documentaire, élaborer articles, synthèses et analyses sur nos problématiques professionnelles, solliciter des rédacteurs potentiels, s'assurer de la pertinence et du renouvellement des contenus. Compte tenu de la faiblesse de nombre de personnes réellement impliquées, ce comité n'a pas pu trouver son rythme ni parvenir à surmonter les inerties et les réticences. Les sections ont globalement négligé d'alimenter cet outil, l'apport rédactionnel repose sur un groupe très restreint de contributeurs. Il incombera au futur exécutif du syndicat de trouver les moyens de sortir de cette ornière.

Si on ne peut certes l'y enfermer, il apparaît clairement que la question de la visibilité de notre action peut trouver au moins une de ses réponses dans la réactivation de l'outil Internet et son utilisation comme lieu de mutualisation.

Plus généralement, il conviendra de mettre plus systématiquement à profit les occasions fournies par les différents supports de la presse CFDT afin de donner une plus large diffusion à nos initiatives et à nos problématiques professionnelles.

Fonctionnement

Le Conseil du syndicat s'est réuni avec régularité et a pu assumer l'essentiel de ses missions statutaires en jouant la carte d'une plus grande collégialité. L'équipe s'est avérée d'une grande stabilité et il n'a pas été nécessaire de procéder à des remplacements au cours du mandat. Néanmoins le prochain congrès sera l'occasion d'un fort renouvellement, la moitié des membres sortants ayant choisi de ne pas se représenter.

Le secrétariat, la trésorerie, la gestion du fichier, la tenue des permanences, l'accueil des adhérents ont été assurés avec régularité. Mais bien que nos ressources techniques et financières s'accroissent, elles demeurent insuffisantes au regard des besoins et des contraintes générées par notre

SYNDICAT CFDT DES MOUVEMENTS & ASSOCIATIONS

développement. La faiblesse du droit syndical d'un secteur fortement marqué par la réalité des TPE-PME, l'absence des ressources d'un paritarisme encore en gésine rendent problématique l'animation du syndicat au quotidien.

La création d'un poste salarié à temps partiel (3/5^e) en mai 2006 avait pour objectif de conforter notre structuration, d'assurer un meilleur accompagnement aux sections d'entreprise et de garantir une plus grande accessibilité aux adhérents ; on peut considérer que l'évolution enregistrée au cours de la mandature écoulée a globalement validé ce choix.

Néanmoins, ce poste devait logiquement s'inscrire dans les plans de développement co-financés par le syndicat, la confédération, la fédération des Services, et l'interprofessionnel régional ; le rejet d'une demande en ce sens pour la période 2009/2011 a contraint le SMA à assumer seul cet effort en utilisant les provisions budgétaires constituées dans cette perspective. Nous venons d'essayer un nouveau refus pour la période 2012/2014; cette situation va inmanquablement poser au futur exécutif du syndicat la question de la pérennisation de l'effort engagé.

Vie statutaire et interprofessionnelle

Au cours de la mandature, le SMA participé aux principales rencontres et échéances statutaires tant au niveau confédéral, fédéral que régional.

- ❑ Il s'est ainsi particulièrement impliqué dans la préparation du Congrès confédéral de Tours (2010) en étant co-signataire d'un des cinq amendements retenus au débat (sur le « service à l'adhérent » et la création d'une plate-forme d'accueil).
- ❑ Le Conseil de la Branche Mouvements & Associations a compté nominalement trois membres du SMA mais l'absence d'implication fédérale dans l'animation et la structuration de la branche au cours de la période écoulée a réduit à fort peu de chose l'intérêt d'une telle instance. Depuis son renouvellement en septembre 2011, le Conseil de branche ne compte plus aucun représentant du syndicat, les candidatures présentées par le SMA ayant été écartées.
- ❑ Parallèlement, depuis le Congrès de Fédération des Services (Marseille - mai 2011) nous ne comptons plus d' élu au sein du Bureau fédéral.
- ❑ Le secrétaire du syndicat est élu depuis 2008 au Bureau de l'Union départementale de Paris.
- ❑ Par ailleurs, des d'adhérent(e)s du SMA exercent des mandats et responsabilités diverses :
 - ❑ une conseillère prud'homale à Paris(section Activités diverses)
 - ❑ deux assesseurs au Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS)
 - ❑ deux conseillers du salarié
 - ❑ Un de nos militants suit actuellement le cycle de l'IREFE pour devenir animateur de formation