



**MOUVEMENTS  
& ASSOCIATIONS**

# **RAPPORT D'ACTIVITÉ 2018-2021**

**CONGRÈS  
DU SMA  
1<sup>ER</sup> juin 2021**

La mandature s'est inscrite dans un contexte singulier, marqué à la fois par la mise en œuvre d'un nouveau cadre législatif et réglementaire recomposant les règles et les modalités de l'action syndicale et par les conséquences de la crise sanitaire sur la vie des entreprises et les collectifs de travail.

## UN CONTEXTE HEURTÉ

Les trois années écoulées ont enregistré un recul important du droit social. Après les lois régressives du précédent quinquennat (Macron 1, Rebsamen, El Khomri), les ordonnances de l'automne 2017 « sur le renforcement du dialogue social » (sic) ont marqué une étape supplémentaire : suppression des CHSCT, réduction du nombre d'élus, marginalisation des suppléants, limitation du recours à l'expertise... Rappelons que, de l'aveu même des services de Madame Pénicaud, la réforme visait – pour s'en tenir à sa seule dimension quantitative - une baisse de 200 000 représentants du personnel...

L'action syndicale a dû se confronter dans l'urgence à ce nouveau cadre, la mise en place à marche forcée des CSE (au plus tard fin 2019) ayant imposé un calendrier très contraint aux sections et aux élus d'entreprises pour s'adapter. Le syndicat a donc été fortement sollicité par les équipes pour s'approprier ces changements et tenter d'en contrecarrer les effets les plus néfastes. L'année 2018 et, plus encore, 2019 auront été marquées par un niveau inhabituel de processus électoraux et de négociations qui ont mobilisé les énergies, parfois au détriment de l'agenda social initialement prévu.

2

Sans grande surprise, assez peu d'accords de dialogue social auront été finalement conclus, nombre d'employeurs se satisfaisant sans peine de l'affaiblissement des IRP ou exigeant des contreparties souvent exorbitantes, en particulier sur la périodicité des négociations et des consultations obligatoires. L'enjeu aura donc souvent consisté à tenter de **préserver l'existant**, les points débattus portant pour l'essentiel sur le rôle des suppléants, les heures de délégation, les entretiens de mandats ou encore la Base de Données Économiques & Sociales.

La création de **représentants de proximité** n'a concerné que des associations à fort effectif salarié et comptant un nombre important de sites. Il est sans doute trop tôt pour établir un bilan de ces innovations.

Au total la phase d'appropriation du nouveau contexte légal aura fortement pâti de cette précipitation. Les conditions inédites de l'année 2020 ont évidemment encore retardé la montée en compétence des (nouveaux) élus : l'activité de notre organisme de **formation syndicale** (IREFE), un temps interrompu, n'a en effet repris que partiellement et les **réunions thématiques**, que le SMA a pris l'habitude de proposer régulièrement à ses militants, se sont avérées impraticables du fait des contraintes sanitaires. L'accompagnement s'est donc opéré au gré des sollicitations des équipes d'entreprise, sans pouvoir compter sur l'effet démultiplicateur de la mutualisation des expériences.

## UN COUP D'ARRÊT

La crise du COVID est survenue dans un environnement déjà tendu voire fragilisé pour nombre de sections syndicales. Passée la tétanie du confinement de mars et avril 2020, la plupart a néanmoins su s'adapter pour maintenir le fonctionnement des IRP. Le tableau apparaît tout de même fort contrasté : si certaines directions ont joué le jeu, associant les élus à chacune des étapes de la gestion de la crise, d'autres ont tiré partie du recours au chômage partiel ou à la généralisation du travail à distance pour s'affranchir largement de l'information et de la consultation des IRP. Les mesures dérogatoires accroissant le pouvoir unilatéral de l'employeur ont d'ailleurs contribué à cette tendance, au moins dans les premiers mois.

Il est vrai que l'éclatement géographique des collectifs de travail a parfois compromis la réactivité des représentants du personnel, rendant la circulation d'information plus aléatoire et les échanges moins efficaces.

Le tableau doit sans doute être nuancé selon que l'activité salariée a connu un fléchissement (voire un arrêt) ou qu'elle a fortement crû (du fait d'un sous-effectif lié à de nombreux arrêts-maladie ou à l'indisponibilité des bénévoles par exemple).

La crise sanitaire a souvent servi de révélateur de la plus ou moins grande qualité des relations sociales mais aussi de la solidité des sections elles-mêmes. Il importera d'être vigilant afin que certaines situations exceptionnelles ne perdurent pas au-delà du contexte qui a pu, un temps, les justifier.

Effet collatéral de l'épidémie, le recours massif – et contraint – au travail à distance a désinhibé certains employeurs jusqu'ici rétifs à toute possibilité de télétravail. Des opportunités de négociation sont d'ores et déjà apparues, même s'il s'avère particulièrement malcommode d'aborder un tel sujet à la lumière de la situation présente, que son caractère extraordinaire interdit de prendre comme base d'une réflexion sereine sur le recours au télétravail comme modalité habituelle d'organisation.

Il est d'ailleurs probable que la sortie de la crise constituera l'occasion d'une attention accrue pour les IRP, singulièrement en matière de conditions de travail et de fonctionnement collectif.

## UN DÉVELOPPEMENT CONTRARIÉ

La progression du nombre d'adhérents reflète assez fidèlement les fluctuations de la conjoncture de ces trois années. Si 2018 est marquée par une stabilité du nombre de cotisations, 2019 a connu un regain (+ 5,7 %) sans doute en partie imputable à un nombre inhabituel d'élections, la pandémie de 2020 venant ensuite entraver ce rythme prometteur (+2,6 %).

La tendance à une **progression continue** depuis des années ne doit néanmoins pas nous faire sous-estimer les difficultés à venir : les pronostics à court et moyen terme quant à l'évolution de l'emploi dans certaines associations apparaissent sombres ; s'implanter syndicalement s'avère désormais plus difficile – en particulier dans les petites structures...

De manière symptomatique on relèvera d'ailleurs qu'en dépit d'une croissance constante de nos adhérents, le nombre de **sections d'entreprise** tend à stagner, les disparitions (Cathédrale Notre-Dame ; OCTALIA ; FAF-TT...) étant à peine compensées par les créations.

De même, l'évolution des branches - notamment du fait du regroupement des conventions collectives - aura des conséquences sur les champs fédéraux et l'affiliation syndicale.

Ce sera rapidement le cas pour ce qui concerne les **Associations de la qualité de l'air** (AASQA) et le Congrès de 2021 est appelé à se prononcer sur le sujet. Rappelons que Les salariés de cette branche relèvent depuis 1999 du champ statutaire du SMA, qui dispose d'une compétence nationale à cet égard. Le syndicat a été fortement impliqué dans la négociation initiale de la Convention et ce sont ses responsables et ses militants qui ont représenté la CFDT à la Commission Paritaire. Les négociations menées dans la perspective du regroupement des branches n'ayant pu rapprocher la position des organisations syndicales représentatives (CFDT & FO) de celle de la fédération patronale (ATMO France), un constat d'échec a été dressé et le Ministère du travail a décidé la fusion de la CCN des AASQA avec celle des Bureaux d'études. Le processus de rapprochement a été engagé et la logique plaide désormais pour le transfert de ces adhérents vers les syndicats de la Fédération Culture Conseil Communication (F3C-CFDT).



L'actualité d'autres champs professionnels spécifiques au SMA n'apparaît guère plus porteuse d'un rebond en matière de développement syndical :

### **Activités extraterritoriales**

L'action en direction des recrutés locaux de missions diplomatiques étrangères en France s'est poursuivie mais pour l'essentiel, dans le registre du conseil individuel et de l'accompagnement juridique. Rappelons que si le droit français s'applique - à quelques nuances près - à ces salariés en matière contractuelle, l'exercice du droit à la représentation et à la négociation collectives leur demeure inaccessible en pratique, du fait d'un vide juridique que la faiblesse du rapport de force s'avère généralement impuissant à combler autrement qu'au moyen de « comités » plus ou moins informels ou d'associations de personnels... L'effectif salarié de ce secteur a connu une très forte contraction au cours des dix dernières années et semble désormais avoir atteint un étiage. La seule évolution significative récente réside dans le caractère désormais obligatoire de l'affiliation des recrutés locaux à l'assurance-chômage. S'il serait hasardeux d'affirmer que toutes les représentations étrangères se sont aujourd'hui conformées à cet impératif, les contentieux dont nous sommes saisis portent encore principalement sur la question des droits à la retraite, parfois amputés du fait de déclarations patronales fautives voire frauduleuses.

## Collaborateurs de députés

La situation des assistants parlementaires présente un tout autre aspect. Les législatives de 2017 ayant engendré un très fort renouvellement des députés (du moins sous l'angle quantitatif) les bases d'une action syndicale CFDT auprès des collaborateurs ont dû être entièrement reconstruites.

Le bilan apparaît en demi-teinte. Il pâtit notamment de la configuration atypique dans laquelle une négociation collective peut-être menée : les 1500 collaborateurs relevant de 577 élus (qui ne sont pas tous adhérents à l'association des députés-employeurs), la questure de l'Assemblée ne dispose juridiquement que d'une délégation de gestion.

Néanmoins les discussions engagées à divers niveaux (Présidence de l'Assemblée, groupes parlementaires, Secrétariat d'État à la fonction publique, groupes de travail...) par les syndicats représentatifs ont permis d'appréhender un large spectre de sujets (conditions de travail, RPS, harcèlement, handicap, statut du collaborateur...).

**Deux accords collectifs conclus** avec l'Association des employeurs sont venus couronner cette dynamique : l'un (octobre 2018) porte notamment sur la fiche-métier, le statut cadre, la formation professionnelle et le licenciement économique, l'autre (avril 2021) concerne la reconnaissance de l'ancienneté.

En dépit de ces avancées significatives, on doit déplorer qu'elles soient demeurées sans effet significatif en termes de syndicalisation, l'action CFDT n'ayant reposé que sur l'implication de quelques trop rares militants. Il est à craindre que le nombre d'adhésions ne frémisse vraiment qu'en fin de législature, lorsque l'incertitude de l'avenir servira d'aiguillon...

5



Pour en revenir au cadre plus classique des **entreprises de l'ESS** certaines évolutions sont à relever.

Nous déplorons depuis quelques années une certaine recrudescence des situations de pressions à l'encontre des militants, amenant le syndicat à engager des procédures pour entrave, discrimination syndicale voire harcèlement. Ces difficultés tendent à revêtir de nouvelles formes.

La fragilisation - tant quantitative que qualitative - du fonctionnement des institutions représentatives du personnel s'accompagne souvent d'un **durcissement des relations sociales**. Des tensions assez inédites se font jour sur l'exercice effectif des mandats, les heures de délégation, le respect des accords d'entreprise, l'accès à l'information voire à l'expertise... Il est à craindre que ce type de conflictualité requière de façon croissante le syndicat à l'avenir, soit au travers de l'accompagnement adapté des équipes d'entreprise, soit par le recours judiciaire.

Au cours de la mandature, le contentieux collectif s'est notamment focalisé - dans les entreprises de plus de 50 salariés - sur la Base de données économiques & sociales et sur la tenue des consultations obligatoires du CSE.

Nombre de **BDES** demeurent en effet imparfaites au regard des stipulations légales : si cela relève parfois de l'utilisation de supports techniques peu adaptés voire défectueux, la qualité même des informations est aussi fréquemment en cause. Plus de cinq ans après son instauration obligatoire, la persistance de telles inerties ne peut trouver son explication que dans une volonté délibérée d'entrave aux prérogatives des représentants du personnel. Et, de fait, **l'insuffisance de données fiables et actualisées** sur les diverses dimensions de l'entreprise **oblitére gravement la capacité des CSE** à exercer valablement leur contrôle et les sections syndicales à négocier efficacement. Ainsi plusieurs contentieux ont été engagés devant le Tribunal Judiciaire afin de contraindre les directions de certaines entreprises à communiquer les informations manquantes : des procédures sont en cours notamment contre les Boutiques de Gestion Paris-Île-de-France, l'association PROMEVIL, les GIE Belleville & Villette, les Restos du cœur, etc.

De même on note de fortes réticences pour organiser sérieusement les **trois consultations annuelles** portant sur les orientations stratégiques, sur la politique sociale ou sur la situation économique et financière de l'entreprise. Même lorsqu'elles peuvent se dérouler de manière satisfaisante, elles débouchent encore rarement sur un vrai dialogue avec l'organe statutaire de gouvernance, ainsi que le prévoit pourtant la loi...

On doit cependant reconnaître que certains CSE voire certaines sections - surtout parmi les plus récents - éprouvent encore des difficultés à se saisir pleinement de ces opportunités et à en tirer tout le profit pour peser sur les politiques et les choix de l'entreprise. Il s'agit bien d'un gage essentiel en matière de montée en puissance de l'action syndicale ; il faudra donc **renforcer notre capacité à accompagner** les élus en ce sens.

Dans un contexte critique où nombre d'entreprises de l'ESS souffrent d'une dévitalisation de leur identité collective, où leur activité s'inféode de façon croissante à des injonctions extérieures, où leur fonctionnement et leur gestion se calquent sur les pratiques du secteur marchand, les salariés associatifs sont souvent **en perte de repères et questionnent le sens de leur engagement**. L'exigence d'un dialogue social de qualité, la réelle prise en compte de l'expertise professionnelle dans les choix et les orientations sont des revendications de nature à répondre à ce malaise, en contribuant à **améliorer l'efficacité et la pertinence du projet commun**.

## DÉFENSE JURIDIQUE

Il convient aussi d'apprécier les conséquences d'une judiciarisation accrue de l'action syndicale pour notre fonctionnement.

**Le contentieux – individuel ou collectif - représente une part significative et de notre budget** et son principal aléa : en effet les procédures sont généralement longues, les issues parfois incertaines, les remboursements de la CNAS très tardifs et souvent fort en deçà des frais réellement engagés... Nous avons pris l'habitude d'appréhender de façon pluriannuelle cette ligne budgétaire (cf. documents remis lors des AG annuelles).

Le Conseil a toujours fait preuve de prudence dès lors qu'il s'est agi d'agir en justice et on ne note aucune dérive inquiétante sur ce poste. Cela nous a d'ailleurs amenés à faire évoluer nos règles de prise en charge en supprimant la condition d'ancienneté d'adhé-

sion (6 mois) exigée jusqu'alors pour prétendre à la prise en charge financière. Cet assouplissement s'est avéré pour le moment sans conséquence sur le nombre de dossiers ni sur le budget dédié.

Néanmoins la perspective d'une augmentation tendancielle du contentieux collectif devra faire l'objet d'une analyse et d'une attention particulière de la part des membres du prochain Conseil.

La prépondérance des PME dans notre champ professionnel nous confronte à des IRP plutôt impécunieuses et ne disposant pas toujours des moyens suffisants pour envisager d'assumer seules des procédures judiciaires.

Par ailleurs, bien que le syndicat soit bien statutairement habilité à « défendre les intérêts collectifs de la profession », il existe néanmoins des restrictions légales à sa capacité d'ester devant les tribunaux; il ne peut donc toujours prétendre se substituer aux élus du personnel...

## BUDGET

Les considérations financières du présent rapport seront fort brèves puisqu'elles relèvent désormais de l'exercice annuel d'examen et d'approbation des comptes.

Conformément aux exigences légales en matière de transparence, l'Assemblée générale a été convoquée régulièrement (quoiqu'avec un retard de quelques mois en 2020). Les comptes 2017, 2018 et 2019 ont été approuvés sans réserve. Les formalités de dépôt et de publicité ont été respectées.

L'AG portant sur les comptes 2020 est convoquée concomitamment au Congrès du 1<sup>er</sup> juin. Nos règles comptables sont normalisées et la plupart des outils de suivi désormais opérationnels. Conformément aux choix arrêtés en Congrès, nous recourons aux services d'un cabinet d'expertise-comptable. L'établissement des bulletins de salaire et les déclarations sociales sont externalisés, via les prestations mutualisées de la CORSSIF.

L'obtention d'une **aide financière** de la Fédération des Services dans le cadre d'un « Plan de structuration » quadriennal (2016 / 2019) puis sa reconduction pour 2020/2023 nous ont permis de renouer durablement avec **l'équilibre budgétaire**.

L'augmentation du taux de cotisation (0.95 %) en 2019 a encore conforté cette situation, permettant de reconstituer une réserve prudentielle et de dégager des marges de manœuvre pour quelques dépenses d'investissement.

## FONCTIONNEMENT

Le Conseil du syndicat s'est réuni avec régularité, assumant son rôle de façon collégiale. Suite à un changement de secteur professionnel (disparition du FAF-TT dans le cadre de la réforme de la formation), un de ses membres nous a quittés en 2020. En raison du contexte pour le moins compliqué des derniers mois, nous n'avons pas procédé à son remplacement et le siège est demeuré vacant.

Le SMA a participé aux différentes réunions statutaires des structures CFDT (Confédération ; Fédération des Services ; interprofessionnel régional francilien).

Il a réadhéré depuis 2016 à la Coordination régionale des Syndicats services d'Île-de-France (CORSSIF).

Une de ses responsables siège au Bureau de l'UTI de Paris.

## MANDATS INTERPROFESSIONNELS

Le SMA compte actuellement une dizaine de **conseillers du salarié** (Paris & Hauts de Seine) et une dizaine de **conseillers prud'homaux** (Paris, Créteil, Pontoise).

La plupart de ces mandats doivent néanmoins être renouvelés dans les prochains dix-huit mois ; il faut donc s'atteler rapidement à recenser les candidatures potentielles pour maintenir un bon niveau de présence de salariés associatifs dans ces fonctions.

En revanche nous déplorons toujours le faible nombre de militants d'adhérents du syndicat impliqués dans les missions de **défenseur syndical** et d'**animateur de formation**.

## FORMATION

Nos ambitions en matière de formation syndicale n'ont pu être tenues sur la durée de la mandature, principalement en raison du contexte sanitaire de 2020. Cela est d'autant plus dommageable que l'élection des CSE a généré une forte attente en la matière, à la fois chez les nouveaux élus mais aussi chez les adhérents plus aguerris soucieux de s'approprier un cadre technico-juridique ayant beaucoup évolué au cours de ces dernières années. Il appartiendra au prochain Conseil de dégager les moyens d'une action significative en la matière pour rattraper ce retard, soit en s'appuyant sur l'offre de formation de l'IREFE soit en proposant aux sections des modules sur mesure.

Plusieurs **réunions thématiques** ont été proposées aux adhérents chaque année, la dernière, consacrée au projet de réforme des retraites, s'est tenue le 3 mars 2020. Il n'a évidemment pas été possible d'en organiser d'autres depuis.

## COMMUNICATION

La subite indisponibilité de notre site Internet a contrarié la refonte de nos outils de communication.

**Un nouveau site** (cfdt-asso.org) a été mis en ligne début 2021, qui utilise des modalités techniques permettant une gestion plus souple. Les contenus en seront progressivement enrichis mais le succès dépendra largement de l'implication des sections dans son alimentation.

Des projets de supports visuels (affiches notamment...) ont été mis à l'étude.