



## **CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DU SPECTACLE VIVANT, DE LA MUSIQUE, DE L'AUDIOVISUEL ET DU CINÉMA (FESAC)**

Alors que l'activité du secteur du spectacle vivant et enregistré avait été très déstabilisée en 2020 et 2021 par les confinements et fermetures administratives successifs dans le cadre de la crise sanitaire, l'année 2022 a été marquée par une reprise d'activité plus prononcée, dynamisant en même temps la reprise de la négociation collective. Toutefois, en raison de la nouvelle crise de l'énergie, déclenchée par l'invasion de l'Ukraine par la Russie, déstabilisant l'économie mondiale, et entraînant une inflation forte, ainsi qu'une hausse drastique du prix de l'énergie et des matières premières, portant atteinte à l'équilibre économique des entreprises du secteur, la négociation de branche s'est rapidement focalisée sur des thématiques spécifiques, notamment celle du pouvoir d'achat des salariés.

### **1. 1. L'AUGMENTATION DU NOMBRE D'ACCORDS DE BRANCHES RELATIFS AUX SALAIRES POUR LUTTER CONTRE L'INFLATION**

L'année 2022 a été caractérisée par une inflation conséquente, augmentant le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) à quatre reprises du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 1<sup>er</sup> janvier 2023, soit une augmentation de 6,6 %. Cette hausse du SMIC a conduit les partenaires sociaux de chaque branche à se réunir afin que le minimum conventionnel ne se trouve pas en-deçà du SMIC. Malgré un contexte économique encore difficile pour nombre d'entreprises du secteur, à peine sorties des effets de la crise sanitaire, les organisations patronales, conscientes des impacts de l'inflation, notamment sur le niveau des salaires les plus bas, sont entrées en négociation. La cadence a cependant été difficile à tenir, une nouvelle augmentation du SMIC succédant à chaque fois une nouvelle négociation salariale à peine finalisée.

Ainsi, à titre d'exemple, deux avenants sur les salaires ont été négociés par la branche du *spectacle vivant privé*. Au sein de la branche de la *radiodiffusion*, plusieurs accords ont été conclus pour mettre l'accent sur les salaires les moins élevés de la grille conventionnelle. La

branche de la *télédiffusion* a également été concernée par ce thème, concluant un accord salarial spécifique aux contrats à durée déterminée d'usage (CDDU). La négociation collective de 2022 de la branche de la *production audiovisuelle* et de la branche de la *production de films d'animation* s'est essentiellement portée sur les salaires et la classification. De la même façon, cette thématique est la plus souvent abordée dans les autres branches, notamment la branche de *l'édition phonographique*, et celle des *entreprises techniques au service de la création et de l'événement*.

Ces enjeux de soutenabilité des politiques salariales ont donc eu une place centrale dans les discussions paritaires. Dans ce contexte, la pression imposée par une possible fusion administrative des branches en cas de faible activité conventionnelle n'a eu que peu d'impact, les branches ayant pour la plupart entamé leurs discussions.

Les négociations salariales n'ont pas pour autant empêché les branches de réaliser des avancées sur d'autres thématiques, en ouvrant des négociations ou en concluant des accords. En moyenne, nos branches ont conclu de un à trois accords sur l'année 2022. Aussi, les branches des secteurs du spectacle vivant et enregistré ont principalement traité pour certaines d'entre elles la question de l'égalité professionnelle femmes/hommes, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le télétravail, la formation professionnelle, la santé et la sécurité au travail, la mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de branche ou encore le paritarisme. L'extension de la nouvelle convention collective nationale de la télédiffusion est également un élément marquant de cette année 2022 lui donnant ainsi toute sa dimension.

Au niveau de leurs entreprises adhérentes, nombre de négociations ont essentiellement porté en 2022 sur le régime santé et prévoyance, sur les salaires et la prime de partage de la valeur, sur l'organisation du travail, les conditions, la qualité et le temps de travail, ou encore les mobilités durables.

## 2. 2. LE DÉPLOIEMENT DU PLAN D'ACTION DE LA FESAC POUR PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES ET LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS LE SECTEUR DU SPECTACLE VIVANT, DE L'AUDIOVISUEL ET DU CINÉMA DU 8 JUIN 2020

La Fesac a conclu avec les partenaires sociaux un Plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma, le 8 juin 2020.

Conclu dans un contexte de crise sanitaire, ce plan d'action connaît un déploiement important en 2022 dans la négociation collective de branches. C'est notamment le cas du spectacle vivant public, qui a conclu un accord le 27 septembre 2022, portant sur la prévention et les sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail. Applicable depuis le 1<sup>er</sup> novembre, cet accord précise les dispositions en matière de prévention, d'action et de sanction de tels actes et agissements. Une boîte à outil numérique est par ailleurs mise

à disposition, dont la version anglaise est en préparation. De plus, de nombreux accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle femmes/hommes ont été signés en 2022 dans cette même branche. Les partenaires sociaux siégeant aux comités centraux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT) des branches de la production audiovisuelle et cinématographique ont élaboré un kit de prévention des violences, du harcèlement sexuel et du sexisme (VHSS) ayant pour objectif de permettre aux victimes et/ou témoins de violences en entreprises de prévenir les VHSS et traiter les situations et signalements de faits pouvant relever de celles-ci. Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé finalisent également des négociations portant sur un projet d'accord relatif aux violences et harcèlement sexistes et sexuels, qui devrait être porté à la signature à la rentrée 2023.

Le développement et le suivi de la Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture, gérée par Audiens, se poursuit et constitue également une illustration du déploiement de ce plan d'actions. En effet, la cellule d'écoute a connu en 2022 un nombre de sollicitations accrues de victimes et témoins par rapport à 2021, permettant l'accompagnement et l'orientation de ces appelants.

Ces politiques de sensibilisation, de prévention et de sanction visant à créer un environnement de travail sûr et inclusif pour tous les professionnels de la culture sont importantes pour la Fesac, qui continue de contribuer à cette prise de conscience collective. En ce sens, la Fesac et les organisations de salariés devraient se réunir en 2023 pour un état des lieux du déploiement de ce plan d'actions.

### 3. 3. LE DÉLAI D'EXTENSION DES ACCORDS DE BRANCHE ENCORE IMPORTANT

La majorité des branches fait le constat d'un délai encore trop important de l'extension des accords, pouvant parfois nuire au dynamisme de la négociation collective. Certaines de nos branches constatent encore parfois des retards de 4 à 8 mois.

Toutefois des mesures ont été prises par la direction générale du travail qui devraient en principe aller vers une amélioration du traitement des extensions d'avenants aux conventions collectives. En effet, l'article 8 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a tenté d'accélérer cette extension puisque, « *lorsque le salaire minimum interprofessionnel de croissance a augmenté au moins deux fois [...] au cours des douze mois précédant la conclusion d'un avenant [sur les salaires], la durée maximale de la procédure mentionnée [...] est fixée par voie réglementaire, sans pouvoir excéder deux mois.* ». En conséquence, le décret n°2023-98 du 14 février 2023 énonce que « *le ministre chargé du travail dispose, à compter de la réception de la demande d'extension, d'un délai de deux mois* ». À l'issue de ce délai, le silence gardé vaut décision de rejet. Pour les autres avenants, il s'agit d'un délai de 6 mois.

Ainsi, la négociation collective dans les secteurs du spectacle vivant et du spectacle enregistré a présenté de nombreux défis en cette année 2022, liés à la pression financière résultant de la pandémie de COVID-19, de l'augmentation du coût de l'énergie et de l'inflation toujours plus importante. Toutefois, malgré les obstacles rencontrés, un nombre significatif d'accords collectifs ont été conclus en 2022, démontrant l'engagement des parties prenantes à préserver et améliorer les droits des travailleurs dans le secteur de la culture. En ce sens, il est essentiel que le délai d'extension des accords demeure raisonnable. La Fesac et ses organisations membres continueront à contribuer à un dialogue social constructif et protecteur.



## CONTRIBUTION DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DES SYNDICATS D'EXPLOITANTS AGRICOLES (FNSEA)

Si la sortie de la crise sanitaire a été propice à une reprise importante du dialogue social, le contexte inflationniste, lié principalement au coût de l'énergie, des intrants et de diverses matières premières, a créé une situation tendue rendant toute négociation difficile. À cela est venue se superposer une succession d'aléas climatiques : du gel printanier en passant par les orages de grêles et s'achevant par une sécheresse historique.

Ainsi, en 2022, l'essentiel de la négociation collective au national a consisté à trouver la bonne mesure entre assurer le maintien du pouvoir d'achat et la prise en compte des difficultés économiques que continuent à subir les entreprises agricoles et dont l'avenir reste encore plein d'incertitudes.

À quatre reprises, les partenaires sociaux ont ouvert des **négociations sur la grille de salaires nationale** et elles ont débouché sur 3 accords dont pour deux avec la signature de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

	<b>CCN 15/09/2020</b>	<b>Avt 4 18/01/2022</b>	<b>Avt 5 15/06/2022</b>	<b>Avt 6 27/01/2023*</b>
Palier 1	10.15 €	10.57 €	10,85 €	11,27 €
Palier 2	10.23 €	10.66 €	10,94 €	11,36 €
Palier 3	10.38 €	10.82 €	11,11 €	11,53 €
Palier 4	10.60 €	11.06 €	11,35 €	11,77 €
Palier 5	11.10 €	11.57 €	11,88 €	12,29 €
Palier 6	11.65 €	12.15 €	12,47 €	12,87 €
Palier 7	12.35 €	12.90 €	13,21 €	13,62 €
Palier 8	13.24 €	13.82 €	14,16 €	14,56 €
Palier 9	14.35 €	14.98 €	15,34 €	15,76 €
Palier 10	15.90 €	16.61 €	17,02 €	17,46 €
Palier 11	18.10 €	18.91 €	19,36 €	19,86 €
Palier 12	20.70 €	21.62 €	22,15 €	22,70 €

\* issu des négociations débutées en août 2022.

À chaque négociation, l'objectif de la FNSEA, en tant que syndicat patronal responsable, a été de donner un cap aux entreprises, en restant dans des augmentations raisonnables tout en évitant le tassement de la grille pour continuer notamment à rester suffisamment attractifs dans un climat préoccupant pour le recrutement.

Dans cette situation, il est paru à la FNSEA difficile d'aborder d'autres sujets dans la négociation. Elle compte sur 2023 pour s'ouvrir à des sujets plus divers qui viendront compléter le régime.

Par ailleurs, dans le cadre de la restructuration conventionnelle, la branche des *parcs zoologiques privés* a souhaité se rapprocher d'une autre branche plus importante lui assurant, malgré tout, la pérennité de ses spécificités et à cette fin, elle a manifesté un intérêt pour la branche *production agricole et Cuma*.

Après quelques mois de négociation pour fixer les règles et les principes du rattachement de la branche *production agricole et Cuma* aux *parcs zoologiques privés*, les partenaires sociaux concernés sont parvenus à un **accord le 1<sup>er</sup> février 2022, dit accord d'élargissement de champ conventionnel de la branche de la production agricole et des CUMA à la branche des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.**

Cette intégration entraîne des conséquences sur les champs d'application d'un certain nombre d'accords nationaux agricoles.

D'une part, conformément à l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, l'ouverture des branches comprises dans cette interbranche à d'autres secteurs professionnels est conditionnée à leur adhésion à trois des accords fondateurs de l'interbranche que sont :

- l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture et à ses avenants (AFNCA),
- l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984 et à ses avenants (ANEFA/CPNE),
- l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'Association sociale et culturelle paritaire en agriculture (ASCPA).

Des avenants modifiant le champ d'application de ces accords intégrant les parcs zoologiques sont donc la suite logique de l'accord du 1<sup>er</sup> février 2022.

D'autre part, l'accord instituant la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation de production agricole et des Cuma du 7 juin 2017 pour la production agricole et les Cuma et la convention collective nationale de la *production agricole et des Cuma* du 15 septembre 2020 devront être révisés pour tenir compte de l'élargissement de leur champ d'application aux parcs zoologiques.



## CONTRIBUTION DE L'UNION DES EMPLOYEURS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE (UDES)

Après avoir fêté, en décembre 2021, les vingt ans du Groupe de dialogue social transversal (GDS) de l'Économie sociale et solidaire (ESS), une **nouvelle ère de négociation collective s'est ouverte pour l'UDES et les cinq confédérations syndicales de salariés** notamment à travers la **signature d'une lettre de mission traduisant l'agenda social envisagé au niveau national et multi-professionnel de l'ESS.**

L'**UDES**, au même titre que les deux autres organisations représentatives au niveau national et multi-professionnel, **est membre de la commission nationale de la négociation collective de l'emploi et de la formation professionnelle.** Elle y participe activement en effectuant un travail constant, approfondi et pertinent la rendant légitime à figurer dans le bilan national de la négociation collective (BNC).

En dépit d'un contexte économique difficile durant l'année 2022, la **négociation collective de l'ESS a été fructueuse** aussi bien d'un point de vue **quantitatif que qualitatif.**

Ce dynamisme se regarde tant **au niveau national et multi-professionnel** que **dans les branches de l'ESS** représentées par l'UDES. Au-delà de ces espaces de négociation, **l'ESS, à travers l'UDES, s'exprime dans le cadre de la négociation nationale et interprofessionnelle.**

## 4. LE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL ET MULTI-PROFESSIONNEL

Le dialogue social de l'ESS en 2022, au niveau national et multi-professionnel, s'est caractérisé par la **signature de la lettre de mission paritaire triennale pour les années 2022-2024** entre d'une part, l'UDES et d'autre part, les cinq Confédérations syndicales de salariés, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et la CGT-FO. Ces derniers sont réunis au sein du Groupe de dialogue social transversal de l'ESS. Plusieurs axes de travail sont envisagés.

- La **poursuite des échanges sur les sujets d'actualité** en vue d'anticiper, le cas échéant, les impacts sociaux tant à l'égard des employeurs que des salariés de l'ESS.

- Le **suivi des accords conclus au niveau national et multi-professionnel** afin de poursuivre l'évaluation de l'application des accords relatifs à l'égalité professionnelle du 27 novembre 2015, à l'emploi des personnes en situation de handicap du 9 janvier 2019 et de débiter celle de l'accord relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi du 6 octobre 2021. Dans ce cadre, le GDS sera amené à s'interroger sur l'opportunité de créer un observatoire des transformations numériques dans l'ESS.
- Le **suivi du déploiement des espaces régionaux de dialogue social (ERDS)** qui sont, depuis 2022, au nombre de 12 traduisant une représentation régionale métropolitaine complète. Ce suivi se matérialisera par l'organisation d'une réunion du GDS spécifique sur les ERDS.
- Les partenaires sociaux du GDS ont souhaité **concentrer leurs travaux sur la qualité et l'attractivité de l'emploi dans l'ESS** en vue d'appréhender les enjeux et les difficultés rencontrées afin d'y répondre :
  - un premier axe vise la **qualité de l'emploi de l'ESS** dont les dimensions sont multiples (contrats courts, contrats à temps partiel, accès à la formation et parcours professionnels etc.) afin de proposer des perspectives d'amélioration ;
  - un second axe cible **l'attractivité de l'emploi dans l'ESS**. Plusieurs pistes de réflexion sont mises en avant :
    - l'exploration des voies et moyens permettant **d'utiliser et de promouvoir les outils de partage de la valeur dans l'ESS,**
    - **l'amélioration de l'emploi et des conditions d'emploi des seniors dans l'ESS,**
    - **la détermination des enjeux présents et futurs des employeurs de l'ESS et de leurs salariés confrontés aux situations « d'aidance »** en vue de trouver des outils pour les accompagner,
    - **l'examen des impacts de la transition écologique dans l'ESS et l'identification des pistes de dialogue social.**

La signature de cette lettre de mission marque la **détermination des partenaires sociaux multi-professionnels de l'ESS de faire vivre un dialogue social de qualité** qui structure le secteur multi-professionnel de l'ESS et qui corresponde aux enjeux du monde du travail.

À la fin de l'année 2022, les travaux du GDS ont débuté par la **mise en place d'un diagnostic sur les dispositifs de partage de la valeur** en vue d'identifier les avantages, les inconvénients et les pistes éventuelles de promotion de dispositifs de partage de la valeur et en particulier de l'intéressement. À cette occasion, le GDS s'est interrogé sur la structure de la rémunération.

Suite à la signature de l'accord national et multi-professionnel de l'ESS relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi du 6 octobre 2021, **l'UDES a organisé un webinaire le 7 avril 2022 en vue de présenter les dispositions de l'accord ainsi que le guide opérationnel à destination des entreprises de l'ESS qu'elle a élaboré.** Celui-ci est composé de **14 fiches thématiques qui abordent la transformation numérique dans tous les aspects de la relation de travail. Les ERDS ont démarré en 2022 un travail de déclinaison opérationnelle** de cet accord traduisant une forte mobilisation des partenaires sociaux dans les régions. Par exemple, l'ERDS de l'Auvergne-Rhône-Alpes a initié la mise en place d'une action de formation à destination des salariés et employeurs des petites entreprises de l'ESS afin de prévenir les effets néfastes de la transition numérique, accentuée par le recours au travail à distance durant la crise sanitaire.

Si le dialogue social multi-professionnel a été fructueux en 2022, celui des branches de l'ESS n'est pas en reste.

## 5. LE DIALOGUE SOCIAL DANS LES BRANCHES DE L'ESS

Le dialogue social des branches professionnelles de l'ESS se regarde sous deux aspects : **l'appropriation par les partenaires sociaux des branches** des accords conclus au niveau national et multi-professionnel et le **dialogue social qui leur est propre**.

### 2.1 L'APPROPRIATION DES ACCORDS NATIONAUX ET MULTI-PROFESSIONNELS DE L'ESS

Les branches de l'ESS ont poursuivi le travail d'appropriation des accords nationaux et multi-professionnels négociés et au conclus au sein du GDS.

D'abord, en 2022, la **branche des Régies de quartier s'est dotée d'un dispositif complet lié à l'égalité professionnelle** par la conclusion d'un accord le 13 décembre 2022, conformément à l'accord multi-professionnel relatif à l'égalité professionnelle du 27 novembre 2015. À ce titre, **des outils d'accompagnement, telles que des fiches pratiques, ont été déployés en vue de professionnaliser les Régies de quartier et de territoire**.

Par ailleurs, les **branches de l'ESS ont déjà commencé à s'inspirer de l'accord relatif à l'impact du numérique sur les conditions de travail et l'emploi** du 6 octobre 2021 qui propose, en annexe un modèle d'accord/charte de télétravail. Les **branches des missions locales PAIO et de la radiodiffusion se sont munies d'un accord relatif au télétravail**. De plus, la **branche de l'aide à domicile a poursuivi les travaux qu'elle avait engagés avec l'ANACT sur l'impact du numérique sur les conditions de travail**. L'année 2022 a été marquée par la réception des résultats de deux enquêtes menées par l'ANACT. Cela a permis de mieux appréhender l'usage des outils numériques dans le cadre de l'activité professionnelle, la perception et l'impact des outils numériques et la conduite de projets de transformation numérique dans la branche. Outre les résultats des enquêtes, les monographies de structures ont été restituées. **Ce travail de pré-négociation constitue une assise solide et pertinente en vue de l'ouverture future d'une négociation**.

Au-delà, les **branches de l'ESS poursuivent leur implication en matière de handicap** dans le prolongement de l'accord multi-professionnel relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap du 9 janvier 2019. La **branche des organismes de formation s'est dotée, à l'unanimité des organisations syndicales de salariés et patronales représentatives, d'un accord relatif à l'insertion et au maintien en emploi des salariés en situation de handicap** conclu le 8 juillet 2022. Cet accord **constitue le point de départ d'une politique de branche liée à l'emploi des salariés en situation de handicap**. De plus, le **champ des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif s'est muni d'un nouvel accord le 7 décembre 2022 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés** pour la période 2023-2025.

### 2.2 LE DIALOGUE SOCIAL PROPRE AUX BRANCHES DE L'ESS

En 2022, le dialogue social des branches professionnelles de l'ESS a été très vivace. **Plus d'une centaine d'accords ont été conclus dans les 17 branches que l'UDES représente**. Les **partenaires sociaux des branches de l'ESS se saisissent d'une variété de thématiques en matière de négociation collective** : 34% concernent les négociations salariales et leurs accessoires, 24% portent sur la formation professionnelle, 12% sont relatives au dialogue social et au droit syndical, 12% sont liées à la prévoyance, 5% s'intéressent aux classifications etc.



## A. La rémunération et les classifications

D'abord, elles **ont été confrontées aux conséquences du relèvement successif du SMIC**, suite à une inflation forte en 2022, sur leurs minima hiérarchiques. En effet, les augmentations du SMIC ont eu pour effet de « tasser » les grilles salariales des branches professionnelles. **Celles-ci ont alors pris à bras le corps la problématique en vue de garantir des minima hiérarchiques au-dessus du SMIC. Plus d'une trentaine d'accords** (ou recommandations patronales) ont été conclus dans les branches de l'ESS afin de faire face aux augmentations du SMIC. Cette dynamique est d'autant plus remarquable qu'elles rencontrent des difficultés spécifiques en la matière. Premièrement, certaines branches sont soumises à la procédure d'agrément des accords collectifs de travail. Secondement, les entreprises de l'ESS ne peuvent amortir directement les hausses salariales sur le prix en raison de la lucrativité limitée de celles-ci. **Les branches de l'ESS se félicitent de leur capacité à réagir rapidement et efficacement en matière de négociation collective, en dépit des obstacles rencontrés.**

Au-delà, le **dialogue social de l'ESS a été marqué par des négociations de revalorisations salariales afin de renforcer l'attractivité et les conditions d'exercice des métiers de l'accompagnement social et médico-social**. La branche de *l'habitat et du logement accompagnés* a conclu un accord sur la revalorisation salariale « Ségur » pour l'ensemble des structures du champ et un avenant instaurant une indemnité « de fonction d'appui à l'accompagnement social » pour les salariés non éligibles à la revalorisation Ségur pour les structures des foyers services pour jeunes travailleurs. De plus, la branche de la *mutualité* a mis en place un complément de rémunération pour les personnels socio-éducatifs.

Enfin, des travaux d'étude ont été menés dans la branche des *organismes de formation* sur la rémunération des salariés de la branche. **Ceux-ci ont pour objet d'outiller les partenaires sociaux** dans une double finalité : leur **permettre d'identifier la diversité et la pluralité des systèmes de rémunération utilisés et les guider dans la définition des salaires minima hiérarchiques**.

Au-delà de la rémunération, la **négociation des branches de l'ESS a été fructueuse en matière de classifications**. La branche du *tourisme social et familial* a conclu un avenant présentant le tableau des « emplois repérés » en appui de la grille de classification. La branche de *l'aide à domicile* a actualisé ses grilles paritaires d'évaluation et sa notice d'utilisation. De plus, la branche des *acteurs du lien social et familial* a révisé son système de classification et de rémunération pour valoriser les métiers de la branche qui sont essentiels au maintien et au développement du lien social et familial dans les territoires. Une période de transition s'ouvrira en 2023 aux fins de préparer les employeurs à sa mise en application au 1<sup>er</sup> janvier 2024 à travers la mise à disposition d'outils. Enfin, la branche des *ateliers et chantiers d'insertion* a initié un travail de réflexion sur la refonte de sa grille de classification dans le cadre d'un groupe de travail technique.

## B. La restructuration des branches

**Le mouvement de restructuration des branches continue d'impacter les branches de l'ESS**. Celles-ci sont, à nouveau, concernées par un rapprochement conventionnel. De nombreuses réunions interbranches ont eu lieu en vue de **fusionner les champs professionnels des branches ECLAT, familles rurales et des structures associatives de la pêche de loisir et de la protection du milieu aquatique**. La convention collective de rattachement envisagée est ECLAT dont la fusion conventionnelle permettrait d'élargir son champ à plus de 11 000 salariés. Outre ce projet de rapprochement, **certaines branches de l'ESS poursuivent leur travail d'harmonisation à la suite de fusions administratives**, à l'instar de la **branche de l'habitat et du logement accompagnés**.

## C. La mise à jour des textes conventionnels de branche

Le dialogue social dans les branches de l'ESS est marqué par la mise à jour des textes conventionnels. **Soucieuses de garantir un socle conventionnel fiable et sécurisé, les branches de l'ESS s'attellent à ce travail afin d'assurer l'intelligibilité et l'accessibilité du droit conventionnel tant pour les employeurs que pour leurs salariés.** À ce titre, le chantier de mise à jour à droit constant de la branche des *organismes de formation* est encadré par un accord de méthode ouvrant ainsi à de belles perspectives de négociation. Parallèlement, la branche du *tourisme social et familial* poursuit ses travaux de mise à jour qui ont abouti à la conclusion de cinq accords en 2022.

## D La prévoyance

Pour **garantir des régimes de santé et de prévoyance équilibrés, améliorer les garanties qui y sont prévues et renouveler la(es) recommandation(s) des organismes associés, les branches de l'ESS ont conclu une dizaine d'accords** en la matière en 2022. Dans la branche des *régies de quartier*, pour assurer un déploiement efficient du régime de prévoyance et suite à un webinaire professionnalisant à destination des directions des structures, des gestionnaires de paie et des administrateurs intéressés, un outil de calcul d'un dossier de prévoyance et un guide pratique ont été initiés en vue d'une diffusion en 2023.

## E La formation professionnelle

**Pour faire face aux besoins de compétences, les branches de l'ESS promeuvent le développement de l'emploi.** À ce titre, elles se sont saisies du dispositif de la reconversion ou de la promotion par l'alternance. En outre, un complément de financement aux projets menés dans le cadre du compte personnel de formation a été initié dans la branche de la *mutualité* en vue notamment d'accompagner les métiers porteurs, répondre aux difficultés de recrutement et favoriser la diversité et l'inclusion des salariés de la branche.

Outre le dialogue social au sein des aires de négociation multi-professionnelle et de branche, l'ESS s'exprime dans le cadre de la négociation nationale et interprofessionnelle, à travers l'UDES.

# 6. L'EXPRESSION DE L'UDES DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION NATIONALE ET INTERPROFESSIONNELLE

Au-delà du rôle de l'ESS dans le dialogue social de branches et multi-professionnel, **elle est impliquée dans la négociation nationale et interprofessionnelle** conformément à l'article L.2152-3 du code du travail. Cette implication est primordiale en vue de **vérifier l'interaction entre les dispositions des accords nationaux interprofessionnels et le champ multi-professionnel** de l'ESS. De plus, elle assure aux **employeurs de l'ESS une représentation patronale propre** qui puisse porter leur voix dans le cadre des négociations nationales et interprofessionnelles.

À ce titre, l'UDES a été sollicitée préalablement à la conclusion de l'accord national interprofessionnel du 14 avril 2022 relatif à un paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation. Cela lui a permis de **faire valoir ses prétentions notamment en matière de transposition fidèle des accords nationaux et interprofessionnels**

en vue d'améliorer l'association des organisations patronales nationales et multi-professionnelles. Par ailleurs, **l'UDES a pu s'exprimer sur les contours du champ professionnel de la négociation nationale et interprofessionnelle.**

En outre, l'UDES a été destinataire du document d'orientation transmis par le gouvernement aux organisations syndicales et patronales représentatives en vue de l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur le partage de la valeur. Cette **transmission a permis à l'UDES d'avoir connaissance des enjeux et orientations de la future négociation interprofessionnelle** telle que l'envisageait le ministre du Travail. Le partage de la valeur est une thématique chère à l'ESS tant au niveau du GDS qu'au niveau de l'UDES qui souhaitent promouvoir la mise en place des dispositifs de partage de la valeur. **L'UDES espère que la négociation nationale et interprofessionnelle aboutisse à une prise en considération des problématiques spécifiques des entreprises de l'ESS quant à ces dispositifs.**

L'UDES souhaite que l'association des organisations patronales multi-professionnelles à la négociation interprofessionnelle se renforcera de sorte à ce qu'elle soit efficiente.

...

Bien que l'UDES salue l'intégration de sa contribution au bilan de la négociation collective pour l'année 2022, elle demande, au regard de l'importance de l'ESS dans la négociation collective française, **à ce que le BNC intègre, dans le chapitre 1 sur les données générales de la partie 3 sur la négociation collective en 2021, une partie propre à la négociation nationale et multi-professionnelle.**

L'UDES tient à remercier les services de la DGT pour la qualité des échanges et des réponses apportées.