

La responsabilité sociale des associations et les contrats aidés

Les associations qui y adhèrent et le GEDA 51 qui les fédère appartiennent tous et chacun à l'économie sociale et solidaire qui se distingue de « l'autre économie » par les valeurs qui fondent leur action, valeurs au centre desquelles se place le respect de la personne et le travail comme vecteur de dignité et d'émancipation.

Tous les adhérents du GEDA 51 ont une responsabilité d'employeur directement et par le GEDA lui-même en mutualisant une partie de leur emploi.

La rencontre des adhérents du GEDA 51 doit être un moment privilégiée :

- ✓ pour confronter notre responsabilité d'employeur aux valeurs qui fondent notre appartenance à l'économie sociale et solidaire. Autrement dit « comment sommes nous attentifs au respect de ces valeurs lorsque que nous recrutons, nous encadrons,... »
- ✓ Elle peut être l'occasion de nous interroger pour savoir si le GEDA peut nous permettre de concilier l'emploi de personnel et les valeurs de l'ESS.

Afin d'aider notre réflexion ci-dessous quelques réflexions sur :

- 1. Les valeurs de l'économie sociale et solidaire**
- 2. La responsabilité sociale de l'employeur**
- 3. Les contrats aidés (CAE)**
- 4. La mutualisation**

1 L'économie sociale et solidaire, une autre façon de concevoir l'économie!

Les entreprises responsables se distinguent par leur mode d'organisation et leur finalité.

Elles ont établi depuis plus d'un siècle des règles du jeu originales : - elles rassemblent des personnes motivées par la mise en œuvre d'un projet, - elles concilient objectifs d'intérêt collectif et activités économiques, - elles intègrent dans leur organisation et dans leur fonctionnement démocratie, innovation et développement durable.

Ce sont les coopératives, les mutuelles, les associations, les structures de l'insertion par l'activité économique, les fondations...

2 - Définition théorique et pratique de la RSE

Ce concept est directement lié à la notion de développement durable, dont il est la déclinaison pour les entreprises toutefois le lien entre cet objectif macroéconomique et la satisfaction des parties prenantes de l'entreprise est assez complexe, d'autant plus que le développement durable ne dépend pas exclusivement des entreprises mais de l'ensemble des agents économiques.

La définition européenne permet de mettre en valeur les points suivants :

1. La RSE couvre les matières sociales et environnementales malgré le terme anglais de *corporate social responsibility*.
2. La RSE n'est pas et ne devrait pas être séparée de la stratégie et des opérations commerciales : puisqu'il s'agit d'intégrer les préoccupations sociales et environnementales dans ces stratégies et opérations.
3. La RSE est un concept volontaire.
4. Un aspect important de la RSE est la manière dont les entreprises interagissent avec leurs parties prenantes internes et externes (employés, clients, voisins, ONG, autorités publiques, etc.).

En pratique, la RSE concerne l'intégration volontaire par les entreprises de leur rôle social, environnemental, et économique. Elle couvre, par exemple, la qualité globale des filières d'approvisionnement, de la sous-traitance, le bien-être des salariés, leur santé, l'empreinte écologique de l'entreprise, etc.

Dans la mesure où la RSE est une démarche volontaire, pour quelles raisons y souscrit-on ?

On trouve dans la littérature trois réponses distinctes à cette question :

1. *parce qu'il est du devoir moral de ses dirigeants d'agir de manière socialement responsable,*
2. *parce que l'entreprise est une institution sociale créée par la société et envers laquelle elle est redevable, dans une logique proche de celle du don/contre don,*
3. *parce qu'une telle démarche est rentable ;*

L'interrogation précédente se scinde donc en deux questions qui diffèrent par leurs enjeux :

1. *la RSE peut-elle être mise en œuvre alors qu'elle est contraire à l'intérêt de l'entreprise,*
2. *la RSE peut-elle conduire à améliorer les performances économiques de l'entreprise ?*

3 Réflexion sur le contrat aidé

Le titulaire d'un contrat aidé a un statut ambivalent car il est à la fois salarié et bénéficiaire d'une mesure d'insertion et, de par son statut, il peut ne pas être entièrement reconnu pour son travail. Ainsi les contrats aidés ne cotisent pas comme les autres, ils ne sont pas pris en compte dans les calculs d'effectifs pour les élections de représentants du personnel.

Les titulaires des contrats aidés subissent souvent des formes de stigmatisation

Il règne encore dans le monde associatif une idéologie de l'engagement, une injonction au travail gratuit, qui valorise le bénévolat.

Les associations peuvent avoir du mal à se penser comme un monde du travail à part entière et leur représentation dans les conseils de prud'hommes date de peu (2002).

Le recours aux contrats aidés est une manière pour l'Etat et les collectivités de subventionner le monde associatif qui l'accepte et qui s'est structuré en grande partie grâce à ces formes d'emploi. Les contrats aidés représentent environ 10% des emplois associatifs. Dans certains cas ces contrats sont même devenus dans le monde associatif une forme de substitut à l'emploi public.

Le recours massif à ces contrats aidés dégrade la norme de référence de l'emploi et contribue à déstabiliser le contrat salarial. Ces entorses finissent par faire croire que le salariat classique et les droits qui y sont liés sont un luxe.

Le salariat tel qu'il s'est construit depuis un siècle se caractérise par les cotisations et les droits sociaux qui y sont liés.

De manière générale, la norme salariale est en train de se déliter sous l'effet de formes particulières d'emploi qui prennent de l'importance : CCD intérim contrats aidés.

Cette ambiguïté entre salarié et bénéficiaire s'étend d'ailleurs maintenant à d'autres statuts, comme le RSA activité ou le service civique (...)

⇒ **Il y a donc urgence : un nouveau rapport au travail est en train de se créer.**

C'est pourquoi il faut réfléchir au statut que l'on veut donner au travail dans le secteur non marchand.

Les GEDAS sont des viviers d'innovation et de solidarité et permettent de consolider des emplois.

Mais....la mutualisation prend du temps, trop de temps ?



Un jour, *dit la légende*, il y eut un immense incendie de forêt.

Tous les animaux terrifiés, atterrés, observaient impuissants le désastre.

Seul le petit colibri s'activait, allant chercher quelques gouttes avec son bec pour les jeter sur le feu.

Après un moment, le tatou, agacé par cette agitation dérisoire, lui dit: « ***Colibri ! Tu n'es pas fou ? Ce n'est pas avec ces gouttes d'eau que tu vas éteindre le feu !*** »

Et le colibri lui répondit : "***Je le sais, mais je fais ma part.***"

Légende amérindienne, racontée par Pierre Rabhi

Quelle part, chacun de nous peut faire pour favoriser la mutualisation et participer à la déprécarisation de l'emploi ?