

Syndicat Asso

Comment concilier le salariat associatif avec les réalités et les besoins des associations ?

POINTS CLEFS

Créer un syndicat pour les salariés associatifs : afin de défendre les intérêts des salariés des associations, ASSO s'est constitué. Salariés inclassables, les travailleurs associatifs étant investis sur des thématiques intersectorielles n'avaient pas forcément de personnes en mesure de les défendre lors de conflits avec leurs employeurs. Conflits de plus en plus courants dans le milieu associatif

Clarification de ce qui relève du projet politique et de ce qui relève de la compétence du salarié : une des sources de conflit entre bénévole et salarié est, dans certains cas, la non clarification du domaine de compétence de chacun. En clarifiant de façon objective et structurée, dans un document par exemple, le fonctionnement de l'association peut prévenir ce genre de conflit

Repenser les statuts des salariés associatifs : peut-être faudrait-il se pencher vers d'autres formes de professionnalisation pour les personnes travaillant de façon rémunérée dans les associations. Le revenu universel ou une forme de fonctionnariat serait à essayer dans le milieu associatif



ASSO est une organisation syndicale qui répond à la spécificité du secteur associatif. Elle milite pour l'amélioration des droits et des conditions de travail des salariés associatifs. Elle porte des revendications sur les salaires, le temps de travail, la définition des métiers, les contrats de travail, les déplacements, etc. Elle mène enfin des réflexions sur la multiplication des contrats et des situations précaires dans le secteur.

Début 2010, une dizaine de salariés associatifs décide de créer un syndicat propre à ce secteur : ASSO, pour Action des Salariés du Secteur associatif. ASSO rejoint l'Union syndicale Solidaire dès sa création, et en devient membre à part entière en juillet 2012.

Tous les ans, les adhérents d'ASSO se réunissent en Assemblée Générale ou en Congrès, chaque instance ayant lieu tous les deux ans.

Fiche de cas pratique

Le conseil syndical est composé de douze membres, dont est issu un bureau de trois personnes. Les membres se réunissent mensuellement (en réunions réelles ou virtuelles). Ils ont un mandat de deux ans renouvelable une fois.

Problématique initiale

En quelques décennies, le secteur associatif, qui était fondé sur un engagement bénévole, est devenu un milieu professionnel aux salariés nombreux et qualifiés. En France, on estime à 1,8 million le nombre de personnes qu'il emploie dans différents secteurs (santé, social, international, culture, éducation populaire, sport, etc.). Il s'agit d'un secteur très atomisé, où nombre de salariés se trouvent seuls dans de très petites structures : plus de 80 % des associations emploient moins de 10 salariés.

La culture du secteur associatif trouve ses racines dans des engagements personnels et militants. Cela conduit à des questionnements autour du statut du salarié, de ses limites face à des employeurs bénévoles qui n'assument pas toujours leurs responsabilités et confondent souvent leur disponibilité à toute épreuve en tant que militant avec l'engagement de leurs salariés.

Par ailleurs, les plans d'austérité actuels frappent de plein fouet l'emploi dans les associations. A chaque restriction budgétaire, le secteur est touché par des "plans sociaux invisibles". Et il est depuis une vingtaine d'années un laboratoire de contrats précaires.

Démarches engagées

La volonté de cette structure n'est pas uniquement de résoudre les problèmes ponctuels mais aussi d'avoir une réflexion sur la structure et la gouvernance des associations qui reproduisent dans leur fonctionnement avec les bénévoles et les salariés des systèmes de domination. Pour le moment, ces réflexions ne sont pas totalement abouties mais il se dégage dès à présent un certain nombre de pistes à explorer.

Il semble essentiel d'associer les salariés aux décisions opérationnelles sans toutefois confondre les rôles. Le projet politique de l'association n'est pas forcément du ressort des salariés. Il faut réfléchir à des formes de gouvernance plurielles (conseil de gouvernance, conseil stratégique).

Une des solutions pour dépasser le clivage permanent entre bénévoles et salariés, peut passer par l'harmonisation des statuts au sein de l'association. Cette harmonisation des statuts pourrait s'appuyer sur le revenu universel ou même en explorant des statuts autre que le salariat : cela pourrait peut-être prendre la forme d'un fonctionariat mais adapté aux associations.

Dans certaines structures, les salariés ont un mandat très clair pour prendre des décisions concernant la conduite du projet de l'association. De fait, cette situation se révèle assez efficace mais d'une certaine façon cela dénature le modèle associatif tel qu'il existe en France.

La solution n'est pas de donner le pouvoir aux salariés des associations. Il faut plutôt distinguer ce qui relève de l'opérationnel et ce qui relève des orientations à long terme de l'association. Ne pas faire que tout repose uniquement sur le salarié.

Fiche de cas pratique

Pour plus d'informations nous vous invitons à consulter le site internet de cette structure à l'adresse suivante <https://www.syndicat-asso.fr/> et à lire La tribune Fonda n° 224

Cette fiche a été réalisée d'après l'entretien et l'intervention de Frédéric Amiel à la journée sur la gouvernance associative du 14 avril 2015.

Nous remercions Francine Eurard et Michel de Tapol pour leur contribution bénévole ainsi que le Mouvement associatif pour la co-organisation de cet événement.

Juillet 2015

