

Difficulté n° 6 : « Les relations bénévoles-salariés au sein de notre association ne sont pas toujours très simples »

La fonction employeur demeure une problématique récurrente des petites et moyennes associations. 29 % des associations employeuses rencontrent des difficultés pour trouver ou conserver des salariés ayant les qualifications qui leur sont nécessaires ; pour 22 % d'entre elles, ces difficultés tiennent à l'impossibilité pour les associations d'assurer un niveau de rémunération correct.

L'analyse portée par le CAC :

Si le secteur associatif emploie 1 500 000 salariés, rappelons que 78 % des associations employeuses ont moins de 10 salariés. Ainsi, 74% des employeurs associatifs de la culture comportent moins de 3 salariés et cette proportion est de 80% parmi les clubs sportifs.

Si cette responsabilité employeur de la part de nouveaux dirigeants bénévoles, pas toujours au fait de la législation sociale, a pu parfois être déconcertante, l'accompagnement des réseaux et des fédérations a permis de former de nombreux bénévoles et de réduire les conflits. Au-delà de l'accompagnement des dirigeants bénévoles, le CAC est convaincu que c'est la professionnalisation forcée des associations, les injonctions managériales venues de l'extérieur et la pression financière exercée sur elles qui entachent les relations bénévoles-salariés.

C'est la raison pour laquelle outre la mise en place d'un mode de gestion participatif formalisé au sein des associations, le Collectif des associations citoyennes préconise **de meilleures conditions salariales pour les associations employeuses**, synonymes d'amélioration de leurs activités et de leurs relations bénévoles-salariés.

Or, les employeurs associatifs se trouvent confrontés à **une précarisation accrue qui ne facilite ni le dialogue social ni le bon déroulement des actions associatives**. Ainsi, la part des CDI dans le secteur associatif est passée de 53 % en 2005 à 47 % en 2011 (contre 87% pour l'ensemble du secteur privé lucratif). Une association employeuse sur trois ne relève



d'aucune convention collective, or celle-ci lui permettrait d'avoir une référence en matière de droit social et un accompagnement de la part d'un syndicat employeur.



Nos propositions d'action :

- ↻ Maintenir les formations à la fonction employeur développées par les fédérations et les réseaux associatifs locaux sur la base d'une connaissance réelle du milieu associatif et de ses spécificités.
- ↻ Encourager la mutualisation des alternatives et le recours pour les petites associations aux groupements d'employeurs
- ↻ Encourager l'application d'une convention collective respectueuse des droits des salariés qui ne soit pas plaquée sur les méthodes de management des entreprises privées lucratives.
- ↻ Mettre en place une réelle réflexion sur la gestion participative et les nouvelles formes de relations employeurs-salariés, plus collaboratives et respectueuses des conditions sociales.
- ↻ Soutenir et renforcer les dispositifs s'appuyant sur un accompagnement professionnel et territorial de la fonction employeur (Dispositif Impact Emploi) plutôt que ceux préconisant une « simplification » à outrance des devoirs de l'employeur (Chèque Emploi Associatif notamment).

