

Une convention collective pour les ONG du secteur de l'environnement



CHARGÉ DE MISSION EN TRAIN DE FAIRE UN SUIVI SCIENTIFIQUE.

Les organisations non gouvernementales jouent un rôle important dans le domaine de l'environnement. Aujourd'hui, ce sont 1 500 équivalents temps plein qui travaillent dans ce secteur. Il était temps d'uniformiser les politiques sociales et de penser à la mise en œuvre d'une convention collective.

Qu'elles soient militantes ou non, les ONG du secteur de l'environnement agissent, sont reconnues et se sont fortement développées ces dix dernières années. La croissance du nombre de leurs salariés (porté à 1 500) a généré un effet de seuil, caractérisé par deux phénomènes complémentaires : d'une part, les politiques des employeurs se sont diversifiées créant des différences de traitement parfois importantes, d'autre part les salariés se sont rencontrés et ont constaté ces différences. La nécessité de stabiliser les relations employeurs/salariés et de leur fournir un cadre cohérent s'est alors imposée. Depuis 2001, salariés et employeurs se sont réunis. Ces contacts présumaient

une dimension nouvelle et transcendaient les approches sectorisées par grands réseaux. On conçut la construction d'une convention collective spécifique mais ce souhait fut rapidement abandonné. En effet, les pratiques veulent qu'une convention collective concerne au minimum 15 000 équivalents temps plein (sauf cas très particulier que rien n'a permis de justifier). C'est à ce moment que les contacts avec les syndicats représentatifs se sont organisés, classant au rang du souvenir l'avant-gardisme de certains employeurs et de quelques salariés qui avaient depuis longtemps initié la discussion avec ces partenaires sociaux. Pour dire vrai, le contexte était également dicté par une volonté des gouvernements successifs qui, depuis vingt

ans, cherchaient à couvrir toutes les activités salariées par une convention collective. Après un long travail, le secteur environnement a donc intégré la convention collective de l'animation.

Les conséquences sont importantes et représentants d'employeurs et de salariés se sont entendus, à travers de très nombreux contacts et réunions (parfois délicats) à défendre l'intérêt de ce secteur. Cet accord d'intégration dans la convention collective (cf. encart juridique) a été dicté par plusieurs motivations et, sans les hiérarchiser, il est utile d'en citer quelques-unes :

- Maintenir la cohérence des ONG environnement : l'explosion du secteur en deux catégories constituait un grand risque si une partie seulement des structures, pourtant proches dans leurs activités et de leur mode de fonctionnement, intégrait cette convention. Les critères ont donc été définis clairement pour que ce texte ne laisse aucune ambiguïté sur l'obligation pour les ONG de l'intégrer comme une base obligatoire dictant les politiques sociales.

- Offrir une base commune à chaque structure et à chaque salarié, pour que des missions identiques confiées à des salariés à compétences égales soient rétribuées de manière comparable.

- Gérer les évolutions salariales et valoriser les compétences développées dans le secteur par le suivi des carrières.

- Au-delà des questions salariales, disposer de bases communes pour les aspects non financiers des politiques sociales.

- Valoriser la formation et favoriser le maintien des compétences dans les réseaux.

L'intégration des ONG environnement dans ce contexte contractuel est une incontestable avancée en terme de professionnalisation car elle constitue un élément fort de reconnaissance du travail. Elle apporte une possibilité d'amélioration de l'utilisation des crédits formation, les cotisations étant perçues et

gérées par un seul organisme collecteur. L'équilibre budgétaire des associations qui œuvrent dans l'environnement est lié à leur enthousiasme et à la qualité de leur projet. Elle tient aussi à leur capacité à mobiliser des crédits. À l'instar d'autres grands mouvements associatifs comme celui de la culture ou même celui des associations appliquant déjà cette convention de l'animation, il faut percevoir cette nouvelle donne comme un élément cohérent de construction budgétaire, un outil de politique financière et un argument pour convaincre les partenaires de faire évoluer leur soutien aux activités dans le secteur subventionné.

L'expression d'éventuels particularismes ne peut, enfin, s'envisager qu'à travers l'appartenance à une convention collective compte tenu du système de représentativité des syndicats (porte-parole auprès de la puissance publique) et du rôle qui leur est reconnu en tant que partenaires sociaux.

La convention collective constitue une garantie mutuelle, pour les employeurs comme pour les salariés, de politiques sociales cohérentes. Elle

ne constitue pour autant en rien une solution à la gestion des relations entre employeurs et salariés qui reste spécifique à chaque structure dont la diversité est infinie. ■

BRUNO MOUNIER
DIRECTEUR DE LA FÉDÉRATION DES CONSERVATOIRES
RÉGIONAUX D'ESPACES NATURELS

>>> Où se procurer la convention collective nationale de l'animation socioculturelle : Journaux officiels. 26, rue Desaix. 75727 Paris cedex 15 • Tél. : 01 40 58 75 00 • Fax : 01 45 79 17 84 www.journal-officiel.gouv.fr

Témoignage

Six mois de négociation !... Quel bilan ?... le point de vue des personnels

L'accès à une reconnaissance et à un statut pour le personnel du secteur associatif de l'environnement est un travail commencé depuis quelques années entre salariés et employeurs. Des démarches engagées, individuellement dans chaque réseau ou parfois au sein de certaines structures, ont donné naissance à plusieurs documents, tels que charte du personnel, référentiels métiers...

Très vite, est apparue une difficulté d'application des outils sociaux par les employeurs, voire, plus globalement, un manque de considération pour les conditions sociales au sein du monde associatif.

Pour sortir de cette situation, personnels et employeurs ont souhaité lancer une négociation afin d'établir les bases d'un passage en douceur vers la Convention collective nationale de l'animation. Dès lors, les discussions se sont effectuées en présence et selon les règles des syndicats représentatifs de salariés et d'employeurs. Les représentants des personnels et des employeurs des trois principaux réseaux (la Fédération des conservatoires d'espaces naturels, France Nature environnement et Réserves naturelles de France) ont intégré le groupe de travail, découvrant le monde syndical, tout en participant aux discussions passionnées et difficiles.

Le consensus a permis d'aboutir à la rédaction d'un nouvel avenant (n° 64)

© N. Dupieux - Fédération des conservatoires régionaux d'espaces naturels



L'ACTIVITÉ DES PERSONNELS DES ASSOCIATIONS EST PLURIDISCIPLINAIRE, ENTRE TRAVAIL DE BUREAU ET TRAVAIL DE TERRAIN...

© N. Dupieux - Fédération des conservatoires régionaux d'espaces naturels



INSTALLATION D'UN BARRAGE SEUIL EN PLANCHES DE BOIS.

Juridiquement

Les associations doivent appliquer la convention collective depuis le 1^{er} juillet 2002 en application de l'avenant n° 64 du 25 mars 2002. L'arrêté ministériel d'extension est attendu au cours du premier semestre 2003. Cet arrêté rendra l'application de cette convention collective applicable avec rétroactivité au 1^{er} juillet 2002. Des dispositions particulières ont été négociées entre partenaires sociaux pour permettre une application des dispositions salariales étalées sur 24 mois pour les structures dont le décalage est important. ■

DES SALARIÉS DES RÉSEAUX AYANT PARTICIPÉ AUX NÉGOCIATIONS
DANIEL GERFAUD-VALENTIN,
NICOLAS GREFF ET THOMAS NICOLAY