Coopératives d'activité et d'emploi et protection sociale

Esquisses et trouvailles

Livret conclusif
des journées d'études organisées
les 13 et 14 octobre 2021
au **LEST** à Aix-en-Provence

cnrs
LEST
Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail
Sociotopie*
ATELIER DE SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES APPLIQUÉES
L'ÉTINCELLE
POUR UNE ÉDUCATION POPULAIRE POLITIQUE

Le contenu scientifique des journées d'étude a été organisé et fourni par Flora Bajard et Maya Leclercq.
Les journées d'étude ont été animées par l'Étincelle.
Le livret a été conçu, écrit et mis en forme par Lucas van Melle sous la supervision de Flora et Maya.
Merci à Flora pour les dessins, et à Maya pour les photos.

Merci à tous les participant·es de ces deux journées
qui se sont prêté·es de bon cœur à l'exercice.

Sommaire

Introduction 1

Présentation des organisateurs et intervenants 2

Atelier n°1 : la cartographie sociale 3

Atelier n°2 : le débat butiné 5
- *Les risques psycho-sociaux* 6
- *La gouvernance et les instances de représentation du personnel* 8
- *Le (non) recours au droit et l'accompagnement* 10

Atelier n°3 : l'arpentage du rapport 13
- *Questionner la subordination en CAE* 15
- *Responsabilités et santé/sécurité au travail* 18
- *Ce qu'il reste de non-recours : culture de l'entrepreneur, méconnaissance, vocation et sacrifice* 19
- *Quels gardes-fou face à l'auto-aliénation ?* 20
- *Apports et limites du rapport de recherche* 21
- *Perspectives suites à l'arpentage* 25
- *Conclusion de l'arpentage* 28

Atelier n°4 : les groupes d'interview mutuelle 30
- *Ce qui existe déjà en matière de protection sociale dans nos CAE* 31
- *Ce qui nous manque en matière de protection sociale* 33
- *Ce qu'il reste à inventer, construire et développer* 35
- *Mise en débat de la place des CAE en tant qu'employeurs* 37

Conclusion des journées d'étude 38

Introduction

Observations multiples et collectives de la CAE, et de ses influences sur le travailleur·euse autonome et ses recours aux droits.

Vous trouverez dans les pages qui suivent le condensé de deux jours de réflexion collective, animés par des outils d'éducation populaire sur la thématique des CAE et de la protection sociale. Ces journées d'études, qui se sont déroulées les 13 et 14 octobre 2021 viennent conclure un travail de recherche mené conjointement par Flora Bajard, chargée de recherche au LEST (UMR 7317 du CNRS et de l'Université d'Aix-Marseille), et Maya Leclercq, socio-anthropologue et chercheuse indépendante au sein de Sociotopie.

Nous avons porté une attention particulière à ce que, dans ce document, soient retranscrits fidèlement les réflexions, interrogations, retours d'expériences de chacun·e des participant·es aux journées d'études. Ce livret se veut être un point d'étape, et un tableau de la rencontre entre chercheurs et chercheuses, travailleurs et travailleuses autonomes, gérant·es de CAE, délégué·es du personnel, coopérateur et coopératrices de tous horizons. Il restitue également une rencontre entre le monde de la recherche et les savoirs situés.

Il a vocation à être partagé, diffusé, pour alimenter les réflexions qu'il soulève, pour solidifier les propositions qu'il porte.

Les propos des participant·es sont anonymes afin de respecter leur confidentialité. Ils sont représentés tantôt par leur emploi, leur statut, leur fonction, leur origine géographique en fonction du propos cité.

Présentation du projet de recherche initial :

La DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) et la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) ont lancé en 2018 un appel à projet de recherche sur les formes d'économie collaborative et la protection sociale. Flora Bajard et Maya Leclercq ont proposé une étude sur le thème "Les Coopératives d'Activité et d'Emploi (CAE) aux prises avec les enjeux de protection sociale. Propositions pour un modèle d'analyse qualitatif applicable aux zones grises de l'emploi", proposition qui a été sélectionnée. Cette recherche a ainsi été menée entre 2019 et 2021, les rapports qui en sont issus sont disponibles en ligne sur le site de la DARES et de la DREES, sur HAL, et sur le site de Sociotopie. Ces Journées d'Etudes marquaient la cloture de ces 3 années de recherche.

Liste des participant·es :

Aurélien Alphon-Laire (Smart)
Stéphanie Brulé-Josso (LABOScop)
Léa Chika (TerraCoopa)
Sophie Daguin (l'Ouvre - Boite)
Aurélien Denaes (A plus c'est mieux)
Ornella Farges (La Mescla)
Marie Lancelin (Coodémarrage)
Fanny Le Brech (CPE)
Florence Tholly (Sapie)
Séverine Romanowski (Opteos)
Adrien Vieillet (Solstice)

Les organisateur·trices et intervenant·es des journées d'étude

Le LEST

Le Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST) est une Unité Mixte de du CNRS et d'Aix-Marseille université. Créé en 1969 et Unité mixte de recherche depuis 2000, le LEST compte dans ses rangs plus d'une centaine de membres incluant chercheurs du CNRS, enseignants-chercheurs, ingénieurs et techniciens de la recherche, doctorants et chercheurs contractuels. L'identité scientifique du LEST, fortement ancrée et partagée, est depuis sa fondation liée à une approche interdisciplinaire des mondes du travail, appréhendés dans le même mouvement comme objet de recherche et comme analyseur des transformations sociétales qui le traversent (migrations, éducation, citoyenneté, socialisation...).

Flora Bajard est sociologue, chargée de recherche au CNRS (section 40) au Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (UMR 7317).

Ses travaux se situent à la croisée de la sociologie de l'art, de la sociologie du travail et des professions, et de la sociologie politique. Actuellement, elle s'intéresse aux expériences collectives de travail indépendant dans les « zones grises » de l'emploi et aux significations politiques de ces nouvelles configurations.

Sociotopie

Sociotopie est un atelier de Sciences Humaines et Sociale appliquées basé à Lille dans les Hauts-de-France. Initialement créée au sein de la CAE Grands Ensemble, Sociotopie devient à l'horizon 2022 une SCOP autour de quatre associés. Depuis ce noyau coopératif, l'atelier exerce une activité de recherche appliquée, avec pour vocation de tisser des liens entre recherche fondamentale, institutions et société, dans un horizon de transformation sociale grâce à une meilleure compréhension des individus, de leurs usages et de leurs caractéristiques socio-culturelles.

Maya Leclercq est consultante et chercheure indépendante depuis plus de 10 ans en socio-anthropologie, rattachée au CLERSÉ et au LEST en tant que chercheure associée.

Elle a dirigé de nombreuses études et projets de recherche, en France et à l'étranger, ainsi que plusieurs formations sur les Sciences Humaines et Sociales. Maya a notamment fondé Sociotopie en 2017, dans l'objectif de travailler à l'opérationnalité de la recherche fondamentale.

Lucas van Melle est sociologue, et a rejoint Sociotopie en 2020 en tant que chargé de mission. Il y travaille notamment des sujets de sociologie de la santé, du travail et de l'environnement. Il s'intéresse particulièrement à l'accessibilisation et à la co-construction des savoirs.

L'Etincelle

L'Etincelle est une coopérative d'éducation populaire, dont les membres œuvrent à la transformation sociale par et pour les individus, à partir de ce qu'ils et elles vivent, mêlant les sciences sociales aux méthodes actives d'animation et d'analyse collective issues de la pédagogie et du théâtre de l'opprimé.

L'Etincelle accompagne des personnes et des collectifs, des organisations coopératives ou territoriales, associations comme collectivités au travail de leurs contradictions afin de construire des stratégies émancipatrices.

William Tournier est sociologue du travail, enseignant à l'université de Lille et éducateur populaire.

Il est également acteur et formateur en théâtre de l'opprimé et en conférences gesticulées.

La cartographie sociale

Durant ce premier atelier en trois temps, nous avons demandé aux participant·es de se situer dans l'espace et de former des groupes en fonction du lieu où iels habitent actuellement, de leur statut, de leur fonction, et de leur rôle, et d'expliquer leurs choix.

Nous avions parmi les participant·es aux journées d'étude : 3 membres de CAE situées en milieu rural, un·e futur·e créateur·ice de CAE en milieu rural, 4 membres de CAE situées en milieu urbain, 2 personnes proches du milieu coopérativiste et 2 chercheur·es.

L'enjeu était de croiser les regards et postures à travers des CAE encore peu ou pas étudiées par la littérature scientifique, mais aussi à travers leur diversité : géographique, de taille, de secteur, et de profils les composant : gérant.es, délégué.es du personnel, travailleur.euses autonmes (associé.es ou non).

L'ORIGINE DE L'OUTIL

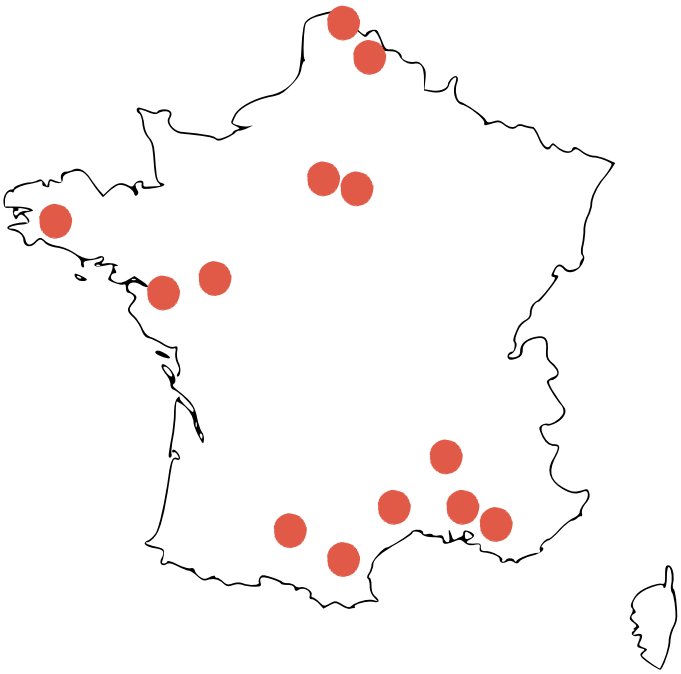
La cartographie sociale est un outil hérité de l'éducation populaire "historique" et bricolé par l'Étincelle. Elle mixe mise en corps dans l'espace et expression de point de vue situé, et se trouve au croisement d'un jeu d'interconnaissance et d'une socio-analyse collective.

Lexique :

- TA : Travailleur·euse autonome (CAPE/CESA/ESA)
- ES : Entrepreneur·e salarié·e
- ESA : Entrepreneur·e salarié·e associé·e)
- IRP : Instance de représentation du personnel

Dans les représentations schématiques qui suivent, chaque point représente un individu. Les points changent de couleur en fonction du groupe dans lequel se placent les individus, afin d'illustrer la perméabilité et la fluidité des positions, statuts, rôles, ainsi que la manière dont chacun s'identifie.

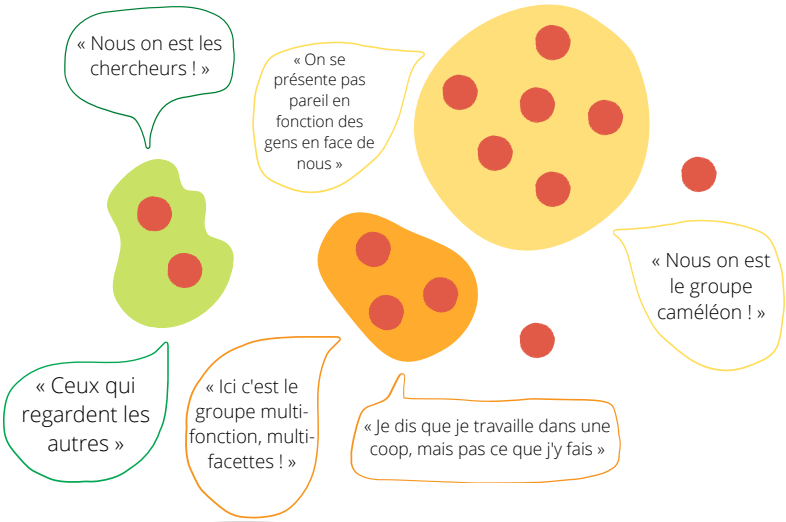
1. Où habitez-vous actuellement ?



Ce premier exercice a laissé apparaître la diversité des régions représentées lors des journées d'étude.

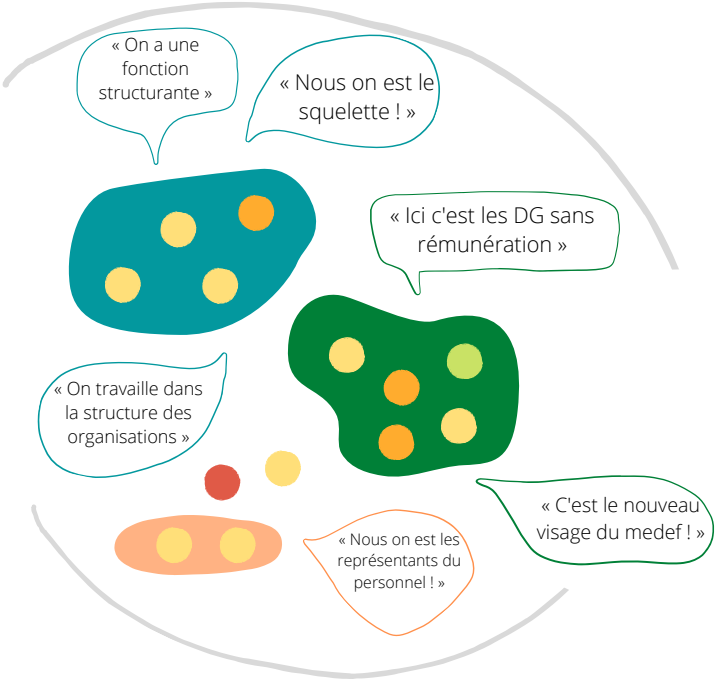
2. Comment définiriez-vous votre statut ? comment vous présentez-vous lorsque vous rencontrez quelqu'un ?

Après quelques minutes d'échanges et d'errements, les participant·es se sont spontanément positionné·es dans trois groupes distincts ; le groupe des "chercheur·euses", le groupe "multi-fonction", et le groupe "caméléon".



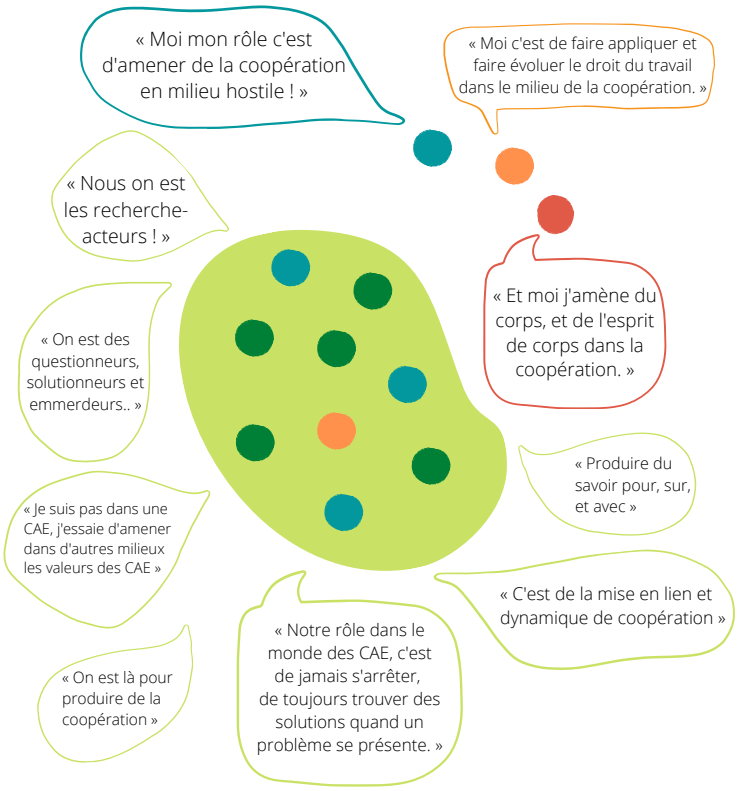
3. Quelle est votre fonction dans votre organisation ?

A la suite de cette question, des différences plus subtiles commencent à apparaître. Puisque l'exercice suggérait de se placer par rapport à la CAE dont les individus font partie ou sont proches, trois groupes apparaissent ; la structure, la direction/gérance et la représentation du personnel.



4. Quel rôle avez-vous dans votre groupe ? dans le monde des CAE ?

A cette dernière indication, la large majorité des participant·es s'est placée dans un même groupe, malgré l'hétérogénéité des parcours et des situations. Ce groupe comprend notamment toutes les personnes s'étant identifié·es un peu plus tôt comme faisant partie de la direction générale, et les 3/4 de celle·eux s'étant identifiées comme ayant une fonction structurante. Ici les participant·es perçoivent majoritairement leur rôle comme celui "expérimentateurs", de "chercheurs-acteurs". **Au cours de cet exercice, personne ne s'est identifié directement par son emploi.**



Le débat butiné

Durant ce second exercice, nous avons demandé aux participant·es de se réunir autour de tables où étaient proposées des thématiques de réflexion. Ils·elles devaient noter sur un paperboard tout ce qui leur venait à l'esprit concernant cette thématique, puis au bout de quinze minutes passer à une autre table. Arrivé·es à la dernière table, les participant·es devaient désigner quelqu'un à leur table pour restituer les strates successives de réflexions de chaque groupe.

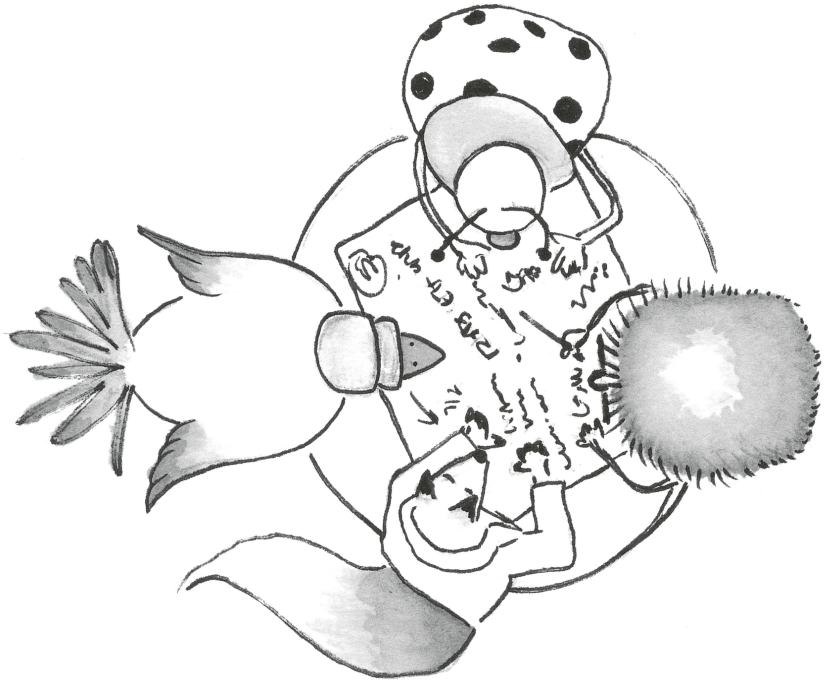
Cette atelier avait pour objectif d'entamer une réflexion collective, par groupe de 3 à 4 personnes, sur trois thématiques différentes. En résulte une multitude d'expériences personnelles, de constats collectifs et d'interrogations partagées.

Nous avons restitué schématiquement dans les pages suivantes les éléments écrits sur les paperboards, en respectant les écrits posés par les participant·es. Nous avons utilisé ces éléments, et les synthèses de chaque table pour restituer l'ensemble des réflexions collectives.

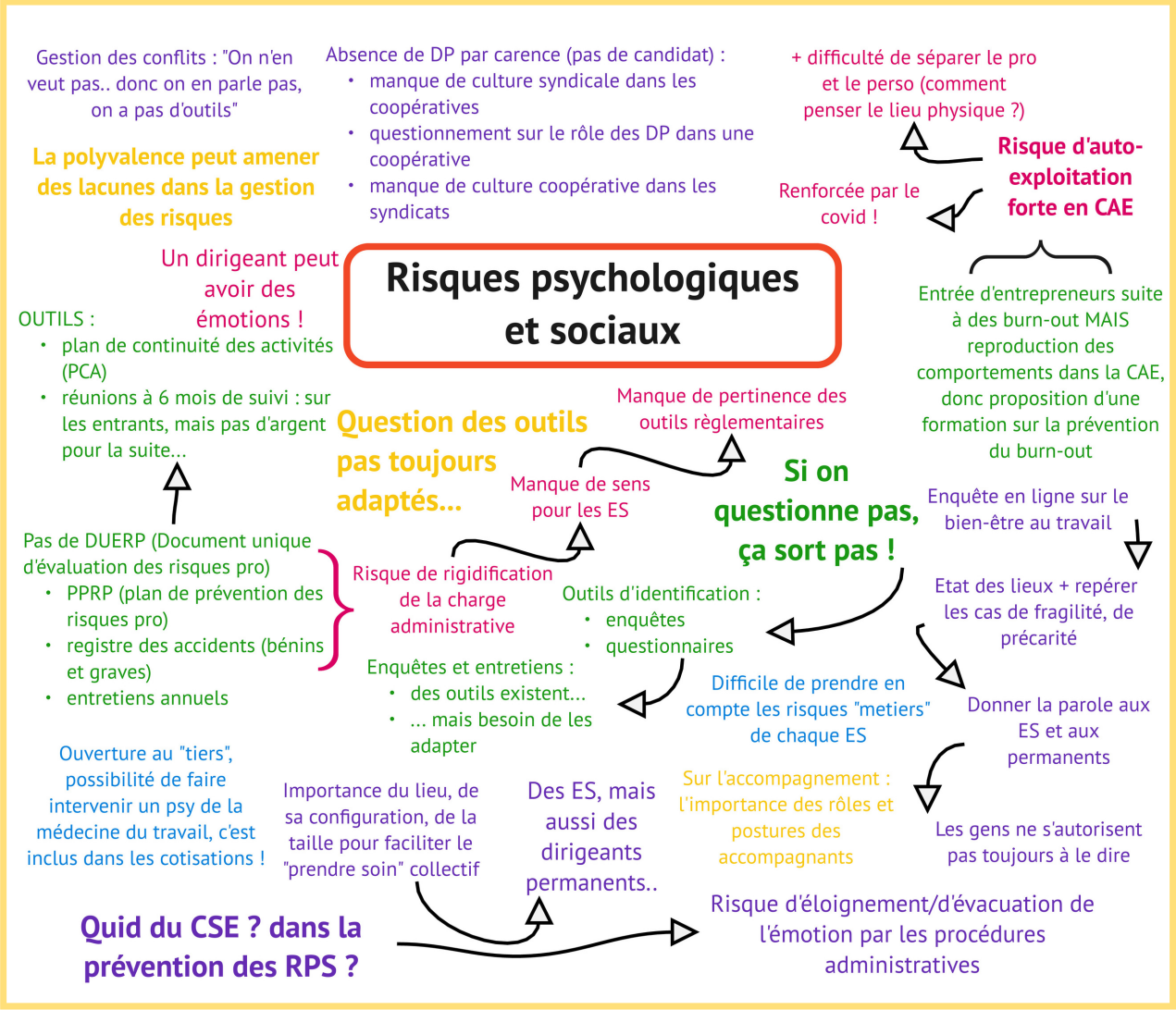
En résulte ce mélange hétérogène de réflexions, constats et questionnements soulevés collectivement.

L'ORIGINE DE L'OUTIL

Aussi appelé "world café" ou "forum ouvert", cette technique est très couramment employée dans le monde associatif.
Elle permet d'associer à l'expression et l'analyse d'un ensemble de thématique le plus grand nombre de participant·es.



1. Les risques psycho-sociaux (RPS)



A la table concernant les risques psycho-sociaux, quatre constats principaux sont ressortis des échanges et prises de notes.

Le risque d'auto-exploitation forte en CAE

Beaucoup de TA (travailleur·euses autonomes) semblent entrer en CAE suite à des burn-out, et si ce n'est pas le cas de tout le monde, les réflexions collectives soupçonnent une reproduction du risque dans le cadre de la CAE.

Cette auto-exploitation sera définie plus précisément dans les ateliers suivants. Pour faire face à cela, l'accompagnement est important. Malheureusement, la polyvalence nécessaire des accompagnant·es peut amener des lacunes dans la gestion des risques. Les CAE regroupant parfois des corps de métier très différents, il est difficile de mettre en place un modèle commun ou d'être outillé pour prévenir les risques de chaque métier représenté.

Le "lieu" du travail des TA est également désigné comme un des facteurs facilitant ou contraignant la gestion des risques : il limite la séparation pro/perso lorsqu'il est individuel, il facilite le "prendre soin" lorsqu'il est collectif.

"Si on ne questionne pas, ça ne sort pas !"

La seconde problématique est relative à la prévention des RPS (Risques psycho-sociaux) et aux spécificités des CAE.

Les TA en CAE étant et se sentant entrepreneur·es, ils ont tendance à sous-estimer les RPS de leur activité. Le rôle de la coopérative doit être celui d'un garde-fou collectif et institutionnel pour prévenir ces risques. Cela passe par le questionnement des TA comme des permanent·es, pour prévenir les cas de fragilité et précarité qui ne seraient pas visibles.

Les outils réglementaires de prévention des RPS ne sont pas toujours pertinents ou adaptés au contexte des CAE

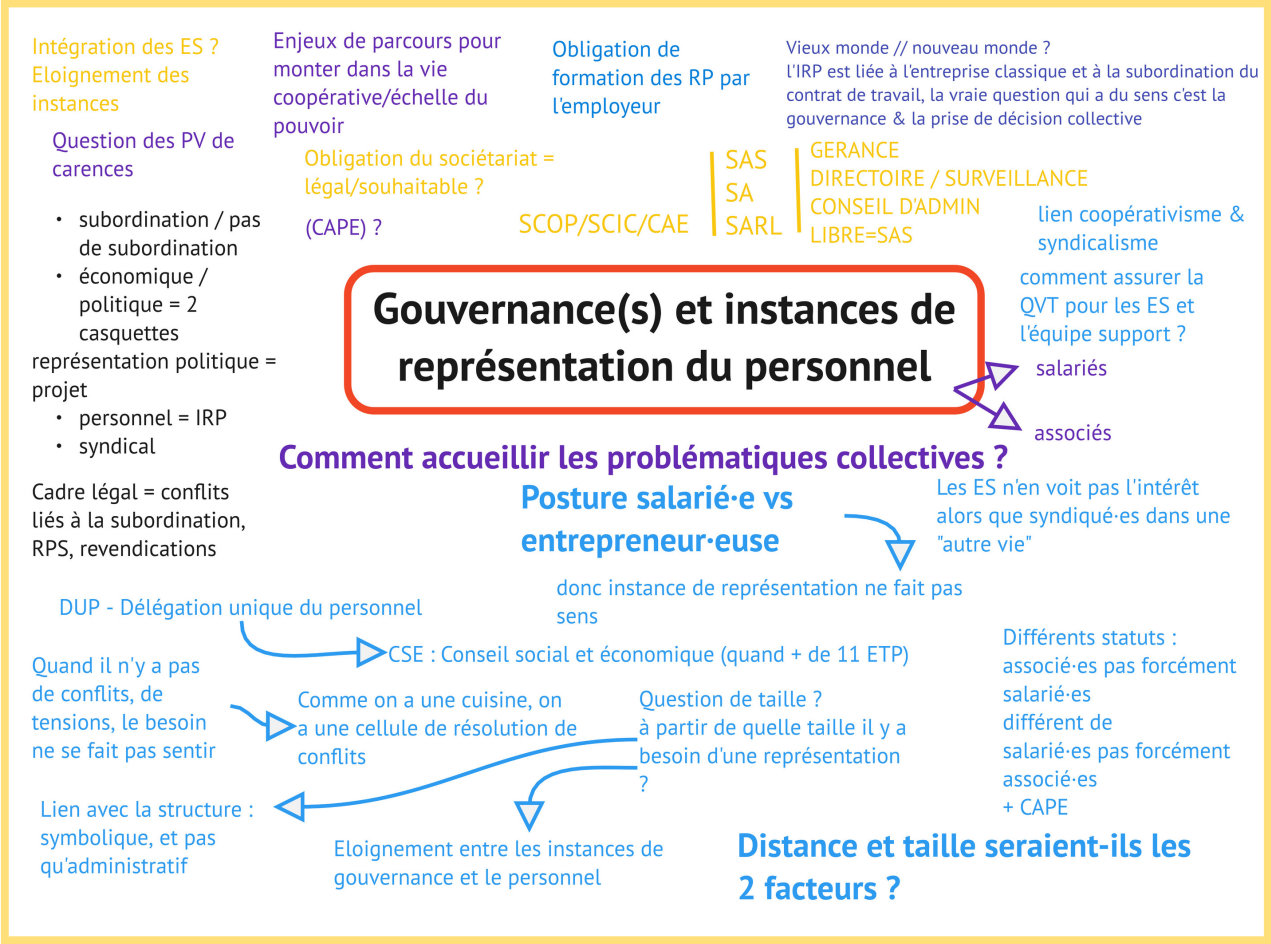
Pour questionner les RPS, un certain nombre d'outils existent. Parmi eux : les enquêtes en ligne sur le bien-être et les entretiens annuels en pair à pair. S'il apparaît nécessaire de mobiliser les outils réglementaires transversaux à tout type d'entreprise également (à défaut d'en avoir d'autres) ils n'apparaissent cependant pas toujours suffisants, ne prenant pas en compte à ce jour les spécificités du modèle.

Ils peuvent imposer notamment une certaine lourdeur administrative, qui "manque de sens" pour les TA. En résulte le besoin de les adapter, voire d'en créer de nouveaux, plus spécifiques aux CAE.

"[les conflits] on en veut pas... donc on en parle pas, on a pas d'outils"

Dernier point soulevé autour de cette table, la question de la gestion des conflits. Le conflit apparaissant parfois comme un tabou dans les entreprises coopératives, il a tendance à être invisibilisé, et mal préparé. Certaines CAE se trouvent trop peu équipées pour y faire face efficacement. Le CSE (Comité économique et social), lorsqu'il y en a un, peut faire office d'instance de médiation, et c'est ce qui ressort d'une expérience partagée par un·e participant·e. Il peut y avoir également des conflits entre ES et permanent·es, et ce sont des situations difficilement solvables avec les outils existants. Ces conflits, parce qu'ils amènent potentiellement d'autres RPS, doivent être acceptés, préparés et travaillés collectivement.

2. La gouvernance et les instances de représentation du personnel



A cette seconde table, plusieurs interrogations ont été soulevées.

Les IRP (instances de représentation du personnel) appartient-elles au "vieux monde" du travail ?

La première et la plus importante concerne la pertinence des formes réglementaires actuelles de représentation du personnel dans les CAE. Qualifiées d'appartenant au "vieux monde" par certain·es participant·es car associées à l'entreprise classique et à la subordination du contrat de travail, elles font pourtant office de garde-fou contre "l'intérêt employeur" et pour "l'intérêt des employés".

Le problème étant que les ESA (entrepreneur·es salarié·es associé·es), s'ils·elles ne signent pas leur propre contrat de travail, participent ou peuvent participer à la gouvernance collective des coopératives.

En résulte une confusion entre l'intérêt de l'employeur et l'intérêt de l'employé·e. L'ES (entrepreneur·e salarié·e) étant le·la responsable économique de son emploi (car seul·e responsable de son activité) il·elle est matériellement son propre employeur, mais légalement l'employé·e de la coopérative. Par conséquent, pour certain·es entrepreneur·es présent·es il semblait plus pertinent de questionner la gouvernance.

Une question de taille ? de distance ? de multiplicité des statuts ? d'expérience du conflit ?

Il a été mentionné que les petites CAE, notamment au "démarrage", semblent mieux s'accommoder de l'absence d'IRP et de délégué·es du personnel que les plus grandes (certaines se situant en dehors de l'obligation d'avoir un CSE qui n'existe qu'à partir de 11 ETP). C'est probablement que les TA peuvent alors s'impliquer plus facilement dans la gouvernance et la résolution "à l'amiable" des conflits dans les premières que dans les secondes. Est notamment reproché aux grandes CAE d'avoir des instances de représentation du personnel trop éloignées des ESA comme des permanent·es. Ajoutons à cela la multiplicité des statuts présents en CAE : entrepreneur·euses salarié·es, entrepreneur·euses salarié·es associé·es, travailleur·euse en CAPE non salarié·e, et nous pouvons observer que les intérêts ne sont pas uniformes et ne demandent pas toujours le même niveau de représentation. Les CAE étant des organisations du travail qui se construisent, et se renouvellent constamment, il est attaché une grande importance à "l'expérience" coopérative. Cette expérience, c'est aussi celle du conflit, et dans certaines CAE, les outils de gestion de ceux-ci ne sont développés qu'à la suite de l'expérience du conflit.

Clarifier la dichotomie entre projet politique et projet stratégique

Pourtant, il existe une différence fondamentale entre le projet politique, incarné par le sociétariat et donc les ESA, et le projet stratégique, qui lui est incarné par le conseil d'administration puis exécuté par la direction.

Le projet politique conditionne le projet stratégique, qui conditionne l'exercice du travail.

Le poids du projet politique

Les réflexions collectives de cette table s'arrêtent à ce niveau. Mais nous pouvons peut-être considérer que puisque le projet stratégique conditionne l'emploi des TA des coopératives, il existe bien une subordination à ce niveau. Mais la partie "associés" des ES conditionnant en retour le projet stratégique car porteuse du projet politique, cette subordination est normalement contrôlée, ou équilibrée.

Dans les grandes coopératives, il apparaît pertinent d'avoir des instances de représentation du personnel solides, qui puissent protéger l'intérêt de tous les TA de la CAE. Dans les plus petites coopératives, dans lesquelles la gérance ou la cogérance est plus régulièrement bénévole et assumée par un·e ESA par exemple, le projet stratégique se confond plus facilement avec le projet politique, la distance entre la direction et les TA est moindre, et les intérêts de ces dernier·ères sont plus facilement travaillés à la source, par l'expérience collective des situations demandant un arbitrage. Ce n'est cependant pas un constat généralisable à toutes les CAE. Nous pouvons peut-être plus simplement considérer que des projets politiques des CAE (qui diffèrent énormément de l'une à l'autre), découlent l'envie d'IRP solides ou non, le besoin se manifestant souvent lors d'arbitrages de conflits. Ces différences sont également liées et transparaissent dans les multiples formes juridiques que peuvent prendre les CAE et à la complexité des formes d'emploi au sein de ces dernières.

3. Le (non) recours au droit et l'accompagnement

Pour cette dernière table de l'atelier, les participant·es ont restitué les réflexions collectives en plusieurs niveaux, du macro vers le micro.

Faire de la question sociale une problématique des coopératives

Les CAE sont porteuses d'un projet politique de socialisation et de mutualisation des risques pour des TA. C'est ce projet qui doit idéalement se transcrire dans l'accompagnement aux TA dans les structures, et duquel est induit le niveau d'accompagnement. C'est aussi un projet qui s'approprie, se découple dans autant de manières et façons de faire qu'il y a de CAE, avec pour cadre la réglementation et législation les régissant.

Démystifier la polyvalence des conseiller·ères

Ce lien politique avec la protection sociale doit toujours trouver les moyens de se réaliser dans l'accompagnement. A cela s'ajoute donc la question des compétences, qui diffèrent largement en fonction de la taille et des spécialisations des CAE. Une CAE concentrée autour d'un corps de métier développera plus rapidement, et plus efficacement les procédures de gestion des risques et d'accompagnement les plus adaptées.

Une grande CAE pourra se doter d'accompagnant·es spécialisé·es sur les questions juridiques, sociales, psychosociales plus facilement qu'une petite.

Il est généralement demandé aux conseiller·ères d'être assez polyvalent·es, et ce que les participant·es appellent "le mythe de la polyvalence" représente la limite de cette injonction. Il n'est pas réaliste de demander à un·une conseiller·ère d'être compétent·e sur l'économie, la gestion, la stratégie, le social et le juridique. D'autres possibles existent : externaliser certains services, créer des postes spécifiques pour chacune des compétences (lorsque la CAE est assez grande pour les soutenir), former les conseiller·ères et les TA, ou encore mutualiser l'information *entre* les CAE.

Former et informer sur les droits

Les différents droits en CAE ne sont pas toujours bien connus des ES mais également parfois des équipes d'appui (un·e participant·e ayant même relaté la stupéfaction de ses conseiller·ères lorsqu'une TA demanda un congé maternité). Identifiée comme une des causes du non-recours, cette méconnaissance est parfois liée simplement à une mauvaise information, alors même que les droits sociaux font partie du projet politique des CAE. Une possibilité serait alors de mutualiser cette connaissance, en construisant des supports d'information permettant de la transmettre, et qui soient appropriables par toutes les CAE.

La territorialité des droits et du recours aux droits

Même lorsqu'il est question de droits "communs" (chômage etc.), les participant·es distinguent des différences d'application au sein de leurs territoires. Les pôles emploi, URSAFF et consorts ne "raisonnent" pas de la même manière en fonction des territoires sur lesquels ils sont implantés. D'autre part, les droits ne sont pas utilisés de la même manière en fonction des territoires d'attache des TA, qui eux·elles-mêmes influent sur le type d'activités présentes en CAE. Une coopérative rurale cultivera un ensemble de pratiques et mobilisera un répertoire de droits différent d'une coopérative en milieu urbain.

Motiver le recours reste un combat

Comment réaffirmer le projet politique initial des CAE ? Comment le déployer plus efficacement ? Comment cultiver de nouveaux droits ? Comment adapter les dispositifs réglementaires de droits des personnes en situation de handicap ? Un·e participant·e raconte son expérience de la création d'un "fond de solidarité" dans sa coopérative, destiné à soutenir les TA en difficulté par l'allocation d'une petite somme de soutien. Les CAE peuvent être des laboratoires pour l'élaboration de nouveaux droits, en allant au delà des droits et institutions garantes des droits réglementaires.

Cet atelier nous aura montré qu'il existe de nombreuses subtilités, et échelles à prendre en compte dans l'étude du rapport aux droits sociaux des CAE et des TA en leur sein. Il montre également qu'il reste un long chemin à parcourir pour réaliser pleinement le projet politique des CAE, et que celui-ci se découple de manière différenciée en fonction des territoires, des individus composants les CAE, de leur taille, et des corps de métier qui y sont représentés.

L'arpentage du rapport

Nous avons ensuite proposé aux participant·es des journées d'étude l'arpentage du rapport de recherche écrit par Flora Bajard et Maya Leclercq.

Le rapport a donc été divisé en une douzaine de parties, chacune correspondant à un ou deux chapitres. Les parties ont été mises à disposition des participant·es sur une table, et chacun·e s'est emparé·e du ou des chapitres qui l'intéressaient le plus.

S'en est suivie une lecture individuelle d'environ 45 minutes, puis un moment d'échanges à deux ou trois personnes, avant de restituer à l'ensemble du groupe les éléments retenus. Les participant·es devaient s'interroger sur leurs ressentis à la lecture de leur partie, sur les apports qu'iels estimaient y avoir trouvés, et les perspectives que cela soulevait pour eux.

L'ORIGINE DE L'OUTIL

Déterrée par Jacques Rancière, cette méthode est héritée des cercles d'études et de lecture ouvriers initiés dans les sous-sols des bourses du travail durant le mouvement ouvrier.
L'objectif est de diviser un ouvrage, un rapport, une enquête en autant de parties que de participant·es afin de se l'approprier collectivement en associant affect, intellect ainsi que perspectives professionnelles et militantes.

Nous avions plusieurs intentions derrière la mise en place de cet atelier. La première, c'était de donner à lire une production scientifique aux premier·ères concerné·es par le sujet étudié.

Cela nous a permis de confronter nos résultats de recherche aux pratiques quotidiennes et expériences subjectives des TA de CAE. La seconde intention était de co-construire du savoir par la fusion de nos résultats de recherche et des savoirs situés des participant·es.

Dans cette restitution, nous proposons deux niveaux de lecture. Le premier est la restitution des interrogations émises sur le rapport ou son contenu, et leur réponse, dans la mise en scène d'un dialogue. Le deuxième, c'est la restitution des réflexions et interrogations sur le modèle des CAE, sur le monde du coopérativisme et sur le non-recours, qui seront laissées telles quelles, dans l'intention d'offrir des perspectives aux lecteur·trices.

Le rapport arpenté ici n'entend pas offrir de réponses aux questions soulevées par les participant·es, mais ouvre parfois quelques pistes. Les discussions de ces journées d'étude en ouvrent encore davantage.

Les propos recueillis sont en italique, nos quelques réponses en bleu, et les questions que l'ensemble soulève en gras.

Nous allons aborder les quatre grandes thématiques sur lesquelles les participant·es sont le plus régulièrement revenus :

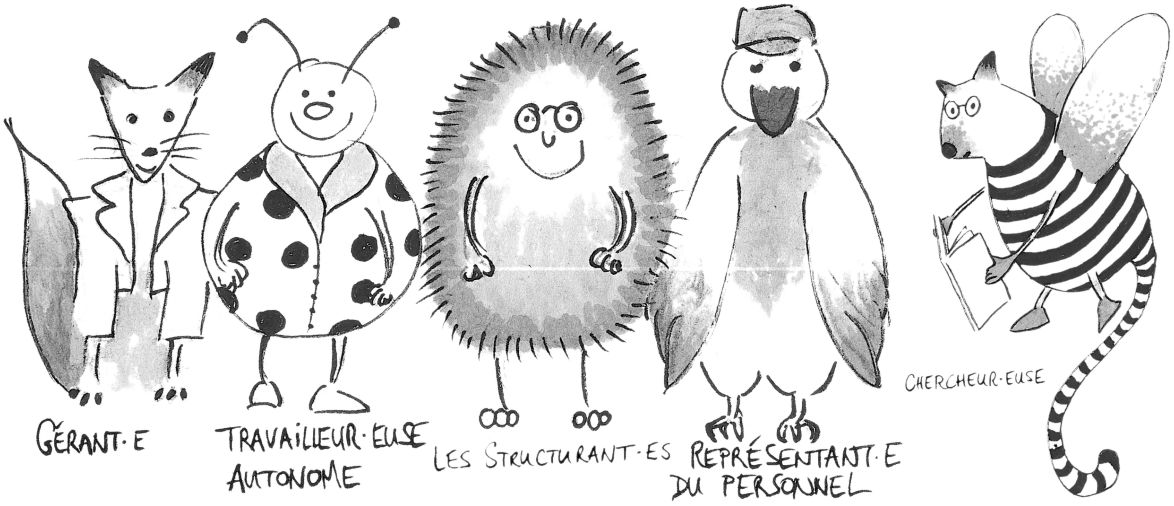
- la subordination ;
- les responsabilités et la santé/sécurité au travail ;
- l'influence de la culture entrepreneuriale ;
- le rôle de la CAE et de l'équipe support ;
- les apports et limites du rapport de recherche.

Chaque partie sera constituée des constats et des interrogations émises. Nous concluons avec une partie sur les **perspectives générales** et en termes de **mutualisation des savoirs et expériences** que les échanges ont soulevés.

Nous faisons dialoguer cinq personnages tout au long de cette présentation, représentant quatre grandes catégories de participant·es aux journées d'étude, et nous-même. Nous trouvons les gérant·es, les travailleur·euses autonomes, les "structurant·es" (équipe support), les représentant·es du personnel, et enfin les chercheur·euses.

Nous les faisons dialoguer, avec les propos mêmes des participant·es, afin que chacun·e puisse associer les discours et réflexions à une posture (bien que certain·es en partagent plusieurs !). Nous avons cependant quelques-fois reformulé les questions.

Nos propres remarques, retours, et explications sont dans une police différente, et en bleu, soulignant par là même que nos propos ne font que nous représenter, chercheur·euses ayant participé à l'écriture du rapport et de ce livret.



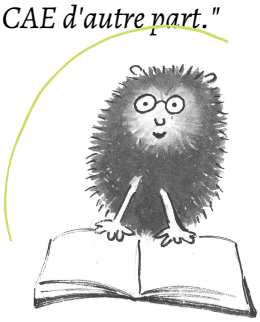
Questionner la subordination en CAE

"Les CAE apportent une "protection", mais pas forcément du travail tandis que l'entreprise classique apporte une "protection" contre du travail."

Est-ce suffisant pour estimer qu'il n'y a pas de subordination en CAE ?

"Les CAE étant un projet coopérativiste, il subsiste une interdépendance entre travailleurs. En tant que projet entreprenarial, il subsiste également une dépendance à l'activité économique individuelle employeuse. Chiffre d'affaire de la marque d'une part, survie économique de la CAE d'autre part."

A quel point cette non-subordination est réelle ? La dépendance est-elle une subordination ? Que peuvent être les subordinations présentes en CAE, s'il y en a ?



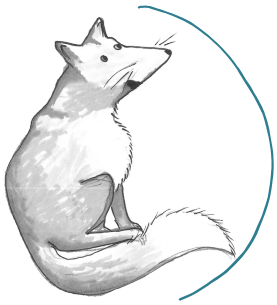
[sur le rôle des conseiller·ères] : "Sans jamais que ce soit nommé, c'est pour moi une démonstration de A a Z du lien de subordination entre le conseiller et le travailleur autonome. Quand il décide des types de contrats, statut, niveaux des prix, niveaux de rémunération, déclaration des notes de frais, prise en charge des frais ou pas, traitement des litiges etc.... l'influence du conseiller est énorme sur le recours ou non aux droits ! "

Quand est-ce que la relation entre le·la conseiller·ère et l'ES peut-elle être qualifiée de subordonnée ?

"Tant que l'activité marche on est sur une relation de conseil, confiance, on laisse l'autonomie etc… et dès que l'activité ne marche pas on sert la vis, on redresse et en fait… moi en tant que salarié tout court j'ai exactement la même relation de travail avec mon manager qui me laisse toute l'autonomie sur tous les trucs ou ça se passe bien et dès que ça se passe mal il me ressert la vis, je suis désolé c'est une subordination totale, CQFD… mais je vis pas cette subordination comme quelque chose de négatif du tout. Pour moi la subordination c'est ce qui permet de reconnaître les responsabilités dans la chaîne de production et de redessiner les lignes de droit/ de recours au droit du travail donc pour moi c'est pas du tout négatif bien au contraire mais par contre ça permet de révéler des choses qui empêchent de traiter certains sujets."

"(…) notamment le conflit d'intérêt qui existe chez le conseiller dans la défense des droits et intérêts des ES, parce qu'il y a des moments ou il est dans un conflit de loyauté entre les intérêts de l'employeur qu'il représente et les intérêts des salariés."

"Et enfin, le dirigeant ou la gérance il faut qu'il soit pensé d'une manière différente de la subordination classique, il faut qu'il soit repensé d'une autre manière."



"Ça m'a fait réfléchir, sur cette question de la subordination il faut que dans nos coopératives on puisse repositionner nos postures sur l'ES, les ES eux mêmes.

On considère l'ES à trois niveaux : comme un client qui profite des services qu'on lui propose, comme un usager de l'accompagnement, comme un collègue parce qu'il est salarié au même titre que le service d'appui. Selon qu'on le positionne sur l'un ou l'autre de ces curseurs, ça permet de repositionner la question du non-recours aux droits."

La relation nouée entre l'ES et la CAE est particulière, puisque contrairement aux autres employeurs les CAE ne sont entre autres pas tenues de fournir du travail à l'ES, ne peuvent "sanctionner" l'ES, etc. Donc si nous considérons le contrat nouant l'ES à la CAE comme relativement distinct du contrat de travail classique (bien "qu'assimilé à"), alors **qualifier une relation de subordination juridique présente des risques** : c'est un des motifs pour la qualification en contrat de travail classique. Depuis l'arrêt de la cour de cassation dit "Société Générale" de 1996, les critères pour qualifier un contrat de travail "classique" sont : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination juridique. Le lien de subordination juridique est caractérisé par un triple pourvoir de : direction, sanction et contrôle (*c'est notamment ce motif qui a motivé la requalification de l'emploi de certains travailleur·euses de plateformes en contrats de travail classique*).

Le contrat de travail de l'ES présente des spécificités écartant *a priori* la qualification d'une relation de subordination : il·elle est notamment seul·e responsable du pourvoi du travail nécessaire à son emploi, et il n'y a pas de lien de subordination juridique, notamment car il·elle ne peut être sanctionné·e, ou « dirigé·e ». Il est possible de qualifier la relation du·de la conseiller·ère à l'ES comme une relation de « contrôle » (en plus d'une relation de conseil et d'accompagnement), tout comme la relation d'un·e manager à son employé·e est en partie une relation de contrôle. Le·la manager a cependant d'autres devoirs et droits que le·la conseiller·ère en CAE n'a pas comme fournir du travail, sanctionner etc.

Il semble judicieux de **s'interroger sur la relation des conseiller·ères aux TA**, et de **cultiver une certaine vigilance** à son sujet. Elle est notamment particulièrement importante lorsque nous étudions la responsabilité des CAE en termes de RPS. Les CAE bénéficient depuis la loi de 2014 de spécificités propres à ce sujet :

« La coopérative d'activité et d'emploi est responsable de l'application, au profit des entrepreneurs salariés associés, des dispositions du livre Ier de la troisième partie relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés, ainsi que de celles de la quatrième partie relatives à la santé et à la sécurité au travail lorsque les conditions de travail, de santé et de sécurité au travail ont été fixées par elle ou soumises à son accord. » (Article L7332-2, création LOI n°2014-856 du 31 juillet 2014 - art. 48)

Aussi, il y a plusieurs manières de voir les choses ici, et quelques questions demeurent sans réponse. Quant à déterminer s'il existe une relation de subordination entre l'ES et son moyen de production : nous préférerons parler d'aliénation.

Pour ce qui est de l'interdépendance entre ES : c'est une modalité de l'exercice de l'activité et de la gouvernance, nous préférons parler de responsabilité collective, ou de mutualisation de la responsabilité économique plutôt que de subordination.

Pour ce qui est de la subordination entre les TA et la CAE : il convient de relever la nature spécifique du contrat noué entre les deux. Nous pouvons considérer que ce n'est pas un contrat de travail classique, mais que s'y applique certaines dispositions jusque là spécifiques aux contrats de travail classiques : notamment l'accès aux droits.

Responsabilités et santé/sécurité au travail

"Je me suis rendu compte que ce qui était posé dans ce paragraphe là c'était déjà différent de l'interprétation de la fédération des CAE, et là je me suis dit "oh merde… on fait pas bien ?". Notamment autour de l'interprétation de l'obligation en termes de sécurité au travail… la fameuse fin de phrase qui dit "lorsque les conditions de travail et de santé et sécurité au travail ont été fixées par la CAE". La fédération elle dit (ça date de quelques semaines) qu'il y a une obligation d'information et pas une obligation de "moyens et de résultats". Et ici c'est pas du tout la même interprétation !"

Cela témoigne justement de la vigilance nécessaire concernant la nature de la relation entre les conseiller·ères et les TA. Notre analyse de la question nous amène à interpréter que la CAE n'a qu'un devoir d'information, qui peut cependant être remis en cause lorsque le·la conseiller·ère fixe les conditions de travail et de santé et sécurité au travail.

"Mais en fait ce que dit ce paragraphe c'est qu'on a mis en place une innovation : le découplage protection sociale et subordination, dont on maîtrise pas encore toutes les déflagrations. C'est vraiment ça."

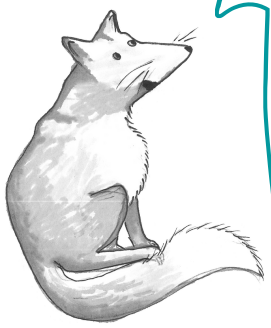
"En ce qui concerne la question de la responsabilité employeur, ça m'a foutu un peu la trouille, j'ai l'impression qu'on fait tout mal."

*"**Dire qu'il y a une protection sociale adossée à l'emploi ne semble-t-il pas plus juste que de passer par la notion de "responsabilité de l'employeur" ? Est ce que c'est pas plutôt ça la sécurité ?** La responsabilité de l'employeur ne me semble pas être une sécurité."*

"Il y a un constat qui m'a plu sur la dualité du travailleur indépendant et travailleur autonome : c'est que de toutes façons le risque existe, et qu'on soit travailleur indépendant ou autonome le risque existe. Après en CAE, même si ce qu'on fait est imparfait, malgré tout on peut le prévenir et on peut faire des choses contre ce risque ou on peut accéder a des droits, ce que ne peuvent pas faire les travailleurs indépendant."

Ce qu'il reste de non-recours : culture de l'entrepreneur·e, méconnaissance, vocation et sacrifice

"L'explication de la dualité travailleur indépendant et travailleur autonome ça m'a éclairée en fait… l'explication du texte c'est de dire "si les ES n'ont pas recours aux droits c'est parce qu'ils se positionnent comme des entrepreneurs"."



"Il y a une "culture" de l'accident du travail : c'est "une honte, une faiblesse, une lâcheté"…
Je pense que ça c'est vraiment culturel."

"Est-ce que la culture entrepreneuriale influence négativement le recours aux droits ?"

"Ce que vous décrivez et les apports que j'en ai eu c'est qu'il y avait une réflexion de pas mal des ES sur la liberté - le choix constant, et aussi le choix du non-recours, c'est à dire que : "je choisis de ne pas avoir recours car j'ai choisi l'autonomie, je suis libre, je fais ce que je veux"."

"Il y avait une réflexion sur le statut social : "je suis entrepreneur donc moi je suis pas salarié, donc j'ai pas besoin d'aller sur ces enjeux là"."

"Moi j'ai ce sentiment là c'est qu'il y a aussi un sentiment de privilège - certaines personnes gagnent beaucoup d'argent en CAE et ils sont mis dans un cadre collectif et il y a une forme de sacrifice car "moi en fait j'en ai pas besoin de ça c'est pour les autres donc j'ai pas besoin d'avoir ce recours là à ces droits là." Ça rejoint l'aspect du sens du travail - ça peut amener un aspect vocationnel et donc sacrificiel "moi je le fais pour le sens, donc au final c'est un sacrifice et j'ai pas besoin de ce recours"

"Il y a le constat que dans nos postures - à la fois entrepreneur et salarié, on bidouille pas mal avec le droit du travail, et on acquiert de la connaissance petit à petit avec différentes expériences fructeuses ou non, sans voir tous les possibles.
Ça donne envie de réenchanter l'utilisation des droits sociaux dans le sens que l'accompagnant a un rôle essentiel dans l'apport de connaissances sur les droits sociaux, et que ce soit à un moment donné dans la vie d'entrepreneur ou… voilà."

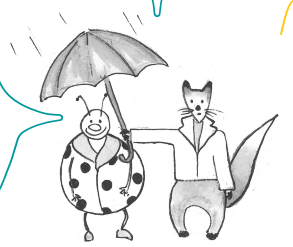
"(…) on a aussi eu cette idée que parfois certains n'avaient pas recours au droit parce qu'ils en avaient pas encore eu besoin. Quand on a pas eu/utilisé avant on sait pas que ça existe et souvent des cas comme ça peuvent être assez forts.
Le non recours car ça demande du temps de travail, la peur de l'administratif…"

Quels garde-fous face à l'auto-aliénation ?

"Il faut envisager la coop comme un garde fou potentiel. "

*"On peut en trouver deux : **le premier c'est le garde fou du dirigeant - il faut choisir collectivement le dirigeant comme un garde fou du collectif face à l'individu**. Finalement **il faut qu'on préserve la coopérative de risques juridiques et de risques financiers, et un seul individu peut mettre en place ce risque**. Donc le dirigeant doit être en capacité de dire non à l'individu pour préserver le collectif. **Le second garde fou c'est l'accompagnant qui peut repositionner le travailleur comme un salarié ayant besoin d'un accès aux droits**, et de lui dire à un moment donné "là t'es salarié t'as des droits".*

"C'est possible d'avoir ce garde fou contre la personne qui se positionne comme entrepreneur, et d'en refaire un salarié au moment ou il a besoin de ses droits."



*"Sur les **IRP y'a une réflexion de dire "ça peut être un troisième contre pouvoir" face aux dirigeants ou aux équipes d'appui."***

"Si l'auto-contrainte ne marche pas, quel est le rôle de l'équipe support sur la contrainte ? "

"Il a été relevé cet axe, ce double positionnement des CAE incarné par les deux réseaux Copéa et CPE. Il y a d'un côté l'insertion par l'activité économique avec les subventions publiques et de l'autre le développement d'une activité économique avec peu ou pas de financements publics. C'est vrai qu'à CPE cette tension était même à l'intérieur, et ça a fait qu'il y en a qui sont partis, d'autres qui sont restés etc."

"On a l'habitude que le droit du travail se détricote en disant "il y a une 3e voie possible" … "

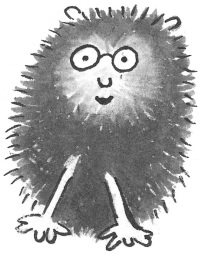
"En fait pour moi c'est là que la CAE / l'accompagnant à un vrai rôle à jouer, le conseiller il est à l'interface entre le droit du salarié, de l'employeur et il doit… Il est à l'endroit même ou il doit conseiller et dire "attention à cet endroit là dans ton activité on peut mettre ça en place, on peut faire ci…" il peut conseiller à l'ES ce qu'il faut prendre et faire pour prendre soin de l'activité et de la personne."

"Être garde fou du bien être et de la santé du travailleur, donc investir les équipes supports de cette responsabilité de soin dont on parlait ce matin : voir comment ça va, "est ce que t'aurais pas besoin de ça, tient y'a ce droit là que tu peux mobiliser" etc… ça demande aussi qu'ils soient formés/informés de tout ça."

"Chez nous les chargés d'accompagnement ils apprennent deux choses en arrivant : que 1 il y a une règle que 2 l'idée c'est de la transgresser, et faut savoir comment."

Apports et limites du rapport de recherche

Les CAE ont-elles pour "première vocation" de produire de l'emploi salarié comme c'est écrit dans le rapport ? Ne s'agit-il pas plutôt d'interroger les rapports à l'emploi, et à l'emploi salarié justement ?



Le rapport analyse le recours aux droits dans les CAE. Dans cet angle de recherche, c'est l'accès des TA au système de droits attaché au modèle salarial qui nous a semblé primordial.

Et cet accès aux droits est déterminé d'abord par l'accès à l'emploi salarié. C'est ici la "constante" des CAE dans la thématique de l'accès aux droits, ce qui fait leur spécificité.

Ensuite se manifestent, au travers des multiples projets politiques (et notamment coopérativistes) d'autres remises en question du modèle entrepreneurial et salarial, et d'autres remises en question du rapport à l'emploi de manière général, qui par ailleurs existent également de manière plus large dans le monde des coopératives. Les deux vocations coexistent. Le rapport aborde le point de vue des individus, soit comment les CAE leur permettent d'avoir davantage recours à leurs droits.

Est-ce que l'individu est la seule porte d'entrée du rapport vers l'expérience de la protection sociale en CAE ?

C'est bien une des deux orientations analytiques principales du rapport, héritée de l'anthropologie du travail, qui met généralement l'accent sur l'individu.

La seconde se plaçant sur un niveau plus organisationnel, en essayant de comprendre le rôle des CAE dans l'accompagnement au recours aux droits sociaux, et au travers des discours des individus.

Il est écrit dans le rapport qu'en théorie le statut ESA est abordé avec simplicité. Ça me pose question. De mon expérience les réunions d'intégration collectives abordent d'abord ce qu'on ne peut pas faire en CAE, et tout ce à quoi on est obligés. Cette idée de simplicité/praticité est je trouve mise à mal par l'entrée dans la CAE. Cette idée de "simplicité" semble très théorique. Est-ce qu'elle se retrouve dans le ressenti des individus ?

"Ce que j'ai trouvé très intéressant dans cette partie là c'est qu'on y trouve des clefs d'explication. Ce qui est développé dans ce paragraphe là c'est la ***double qualité (associé/non associé)****. Ça renvoie au débat sur la gouvernance, on voit bien pourquoi on est certains à dire "pas besoin d'IRP ça se règle ailleurs"."*

"Il y a plus de nuance ici sur le rapport à la subordination. Ça déploie toutes les subtilités qu'on a dans nos organisations."

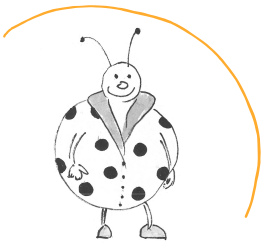
"Sur beaucoup d'analyses et de formats d'analyse je me suis senti·e en décalage parce que ***sur ma partie il y avait beaucoup de littérature qui était pré-loi ESS*** *et du coup j'ai eu vraiment du mal à me positionner en me remettant sur comment c'était avant la loi, et avant le statut d'ESA en fait qui existait pas. Et l'autre problème c'est beaucoup de littérature qui viennent de très grosses coopératives. Je me sentais pas du tout concerné·e, c'est pas nous, c'est pas moi… c'est pas chez moi en tout cas."*

"On sent avec ce paragraphe qu'on est dans la tension créatrice, on est en train de créer du nouveau droit et donc parfois c'est inconfortable, parfois on sait pas où on est, mais on commence à avoir des bouts d'outils pour expliciter les choses."

"L'enquête s'est faite auprès de CAE pas documentées par la littérature scientifique."

"Les chercheur·euses se sont aussi positionné·es comme "mediateur·trices" entre CAE après le constat d'un cloisonnement."

"Le rapport s'inscrit aussi dans l'idée de construire une "mémoire sociale" et tous ces travaux sont "comme une mémoire sociale qui serait à transmettre"."



""Ce qui me nourrit : ce souhait de faire des liens et de transmettre…"

"Mon ressenti c'est que c'est super de replonger dans les réflexions sur le travail avec des exemples concrets (citations)."

"On voit la complexité de la 3e voie : c'est pas normé, c'est expérimental et ça ouvre plein de champs. C'est passionnant car tout est possible, et on voit la difficulté de trouver le juste équilibre entre 1e voie et 2e voie sur salariat/entreprenariat etc.."

"J'ai pas été surprise, j'approuve, je confirme… Je suis déçue de pas être surprise, de pas apprendre, ***beaucoup de questions sont posées et peu de réponses*** *alors que c'est ce que je venais chercher.."*

"Le CSE peut aider à finir, fignoler ce modèle, mais c'est pauvre là dessus."

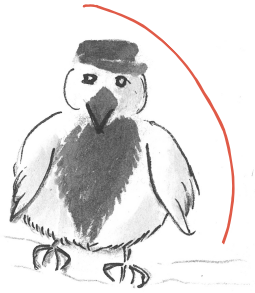
"J'aurais aimé voir toutes les missions que prennent les CSE, comment ils s'emparent ou pas du rôle qu'ils ont, comment ils le mettent en œuvre…"

" Beaucoup retrouvé de situations que je vis dans ma coopérative.. mais ***il manque certaines catégories d'ES que je n'ai pas retrouvées****."*

"Les entretiens étaient peut être auprès principalement d'ES en milieu urbain… de grosses coopératives ? ***Il manque tout ce que moi je connais en zone rurale isolée****, les alternatives qui finalement oui ils vivent des minima sociaux mais c'est un revenu de base, et en fait ils tricotent avec tout ça, donc en fait c'est un système D constant. "*

"Ils sont pas dans une stratégie de sortir de ces revenus de base mais bien ce revenu de base assure une sécurité, et à côté je travaille de manière formelle ou informelle en CAE mais ça peut prendre plusieurs années… Ici c'est surtout des ES qui se servent de leurs droits comme d'un levier pour assurer un projet, une reconversion etc.."

"J'y ai vu la confirmation des potentiels des CAE et des contradictions qu'elles véhiculent que je constate au quotidien dans ma CAE, mon reseau de CAE (bigre). Une confirmation qui apporte des éléments concrets très intéressants."



"Il y a une diversité des projets politiques - donc pas la même organisation, pas le même accompagnement etc.."

"Alors moi je viens de visualiser le fossé qu'il y a entre là ou je suis aujourd'hui et là ou je devrais aller bientôt… De connaissances, de cartographies, de plein plein de choses. Donc c'est à la fois les journées et puis la lecture de ça qui… Et en même temps qui m'a rappelé pourquoi je fais ça, c'est vraiment une action militante pour moi de monter une CAE en milieu rural, parce que c'est vraiment une alternative économique pour moi de développement … ***que ce soit plus un gros mot de faire de l'économie, de faire du fric de faire de l'emploi, que ça soit remis à l'endroit de coopération****, et j'avais oublié combien c'était pour ça que je… Et puis en janvier je fais ça, et donc ça valide vraiment le sentiment de justesse et de congruence dans le monde qu'on traverse. Donc je suis vraiment enthousiaste, et enthousiasmée par ce que je viens de lire."*

"La deuxième chose qui m'a enthousiasmée c'est de lire cette jolie phrase qui dit : "Les stratégies d'emploi déterminées par l'optimisation des indemnités chômage" . Et moi ça fait 6 ans que je fais ça, en me disant "c'est bon j'ai cotisé pendant X années…" je me déculpabilise parce que c'est très culpabilisant de toucher des minimas sociaux…"

"Mais en même temps ça fais partie de ma stratégie de développement de mon activité et j'étais hyper contente de le lire, et donc quand on s'est mises toutes les deux à parler de ça, en milieu rural notamment, on est parties sur dire "oui ça peut équivaloir à un revenu de base" et c'est aussi pour les entrepreneurs néo-ruraux qui se sont déplacés de la ville et qui arrivent là pour prendre plus de temps, travailler différement, avoir d'autres perspectives, ben en fait ça rentre complètement là dedans aussi, et eux ont peut-être plus l'habitude de mobiliser ces droits que des gens qui sont là et qui effectivement ont travaillé toute leur vie, qui n'ont pas le temps.. ou la connaissance…"

"Au niveau des apports j'ai lu cette phrase : "ça offre la possibilité à celles et ceux qui sont dans ce statut d'améliorer leurs conditions de vie et de travail" et tout de suite j'ai pensé à un partenariat essentiel des CAE avec l'éducation nationale, ***pour parler aux jeunes, leur dire qu'on peut travailler différemment, travailler bien, qu'on va pas devenir marginal si on travaille pas 35h/ semaine dans un rapport de domination etc."***

Les manques identifiés :

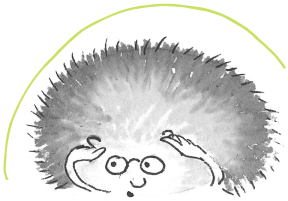
L'arpentage nous a permis de confirmer les manques du rapport de recherche, que nous avions déjà constatés pour certains. Aussi, et pour résumer le propos des participant·es, plusieurs grands sujets n'ont pas été suffisamment approfondis : les CAE rurales et rurales isolées (qui ont leurs propres spécificités), et la place des CSE. A cela, nous pouvons ajouter qu'il apparaît encore nécessaire de clarifier le sujet de la subordination en CAE, qui restait flou pour nos premier·ères lecteur·trices, et qui est le lieu de discussions fondamentales sur la place du TA dans la CAE, et sur la nature des relations qu'ils·elles entretiennent entre eux·elles. La responsabilité de la CAE en matière de santé/sécurité au travail apparait également comme un sujet important qu'il conviendrait d'éclaircir à l'avenir.

Perspectives suite à l'arpentage

Adapter le droit existant, ou créer du nouveau droit ?

*"Ça pose la question d'une vision plus systémique sur le droit du travail, mais qui peut être détricoté par l'individualisation du droit. Ça pose cette question de la personnalisation du droit et potentiellement d'un troisième volet ou pas : d'**avoir une adaptation du droit du travail à cette situation de travailleur autonome qui n'est pas l'entreprenariat, pas le salariat, un peu des deux** … mais **est ce que parfois ne pas créer quelque chose de nouveau ne fait pas qu'on va vers le pire de chaque situation** … mais je pose vraiment la question car j'ai cette peur politique de perdre des droits en amenant cette idée qu'il y a un nouveau droit. C'est une question que je me pose assez constamment."*

Réinvestir nos places pour cultiver nos liens



*"Moi j'aime bien toujours voir 3 parties : l'individu, le collectif, l'institution et on peut se poser la question de la place de chacun, et dans le cadre des CAE **qu'est ce qu'on place dans chaque partie, et qu'est ce que parfois on doit réinvestir dans chaque partie pour assurer le bien-être, la sécurisation, plus de libertés...**"*

*La **nécessité de replacer les rôle des représentant·es du personnel là dedans, ce sont eux les garants du droit pour les salarié·es, et replacer le rôle des organisations syndicales** - typiquement il était mentionné le fait que certaines ES demandaient des conseils à leurs conseillers sur la CAF, l'URSSAF, pole emploi sur tout un tas de choses… heuu c'est le syndicat qui conseille la dessus les amis, c'est pas du tout le conseiller."*

*"Donc un **besoin de reconstruire une culture syndicale et représentative dans les coopératives**, et réellement démontrer que ça n'a pas à être conflictuel même si c'est le traitement du conflit, c'est sa vocation, ça n'a pas à être frontal comme ça l'est dans les entreprises etc. C'est toujours plus simple que de ne pas l'avoir en tous cas."*

Créer du réseau et des outils communs

*"Il faut **mettre en place un réseau des CSE**, qu'on communique, qu'on échange des trucs…"*

"On aurait besoin d'un document qui nous ramène à "voilà qu'est ce qu'on pourrait faire, tester pour… " "qu'est ce qu'on pourrait questionner…" de façon très très concrète. Voilà. après je me suis dit aussi bon syndicalisme… en fait je sais pas ce que c'est, voilà. D'emblée ça m'intéresse pas plus que ça, est ce que j'ai quelque chose à apprendre… peut être… je vais peut être aller regarder..."

"Peut être pour mettre en lumière les avantages de ce modèle sur nos territoires, et avec les partenaires institutionnels et les partenaires sociaux, est ce que la fédé pourrait pas nous donner des grilles d'évaluation d'impact tous les ans qui permettent de voir comment… que ça demande pas énormément de travail en interne mais que ça permette de voir comment … et peut être que ça existe, je ne suis pas au courant de tout, mais voilà, qu'on ait un travail pour revaloriser ça et qu'on ait des évaluations concrètes, que ce soit un territoire rural ou un territoire urbain, mais qui mettrait en lumière sans nous mettre une grosse charge de travail… mais qui irait dans le bon sens de cet acte militant qui est l'économie alternative…"

*"Idée de **forum social autour de la CAE**… savoir qui fait quoi, avoir tout le monde en visu etc… pour faire une cohésion avec les partenaires extérieurs et les partenaires institutionnels…"*

"Une sorte d'auto évaluation croisée quoi, avec les partenaires institutionnels et les parties prenantes …"

*"Pour rebondir là-dessus : **on a l'intention de faire [dans notre CAE] un forum d'action sociale pour remettre la question sociale dans les sujets de réflexion de la coopérative**… "*

"On a mis en place un service social du travail donc des assistant·es sociales qu'on peut solliciter en tant que salarié·e de la coop…"

"Il faut penser qu'on vit tous en société donc on est tous des cas sociaux. Et donc occupons nous des cas sociaux que nous sommes dans la coopérative."

*"On est encore un écosystème en émergence et donc en construction, la fédé elle a même pas un an et donc voilà.. les 1ere rencontres nationales de la fédé c'était cette année il y avait la moitié des CAE qui étaient représentées, ce qui est énorme en fait quand on y pense. Il y a d'autres réseaux qui n'arrivent pas à réunir dans ces dimensions là. Ces aspects là de mutualisation et de partage ont aussi été abordés lors de ces rencontres et donc je pense qu'**il y a une aspiration et que petit à petit les interactions vont pouvoir se construire, être alimentées**… cette recherche action et la journée d'aujourd'hui en fait partie, et elle est pas isolée et je pense que les liens sont en train de se tisser et que chacune des expériences qu'on lie on peut du coup continuer les connexions."*

"La convention CPE/pôle emploi ça serait intéressant qu'elle redescende sur nos territoires."

"Quand j'étais en CAE on avait qu'une envie c'était d'aller voir les autres pour voir comment ils fonctionnent, et en fait les gérants nous disaient "mais on s'en fout des autres quoi, c'est nous les meilleurs quoi" alors que non y'a plein de problèmes. Donc on essayait de trouver des stratégies pour qu'ils nous remboursent nos frais quand on allait à Paris ou Poitiers pour aller discuter avec les autres CAE…"

La CAE comme cadre pour le développement économique et la sensibilisation aux droits

*"**Mener de front à la fois le développement de la structure et la mise en place de dispositifs d'accompagnement en matière de protection sociale**"…*

"Je vais le faire, le garder en mission… J'aimerais bien imaginer que dans le local qu'on ait ça soit affiché, qu'on dise "ouais y'a deux choses à mener de front, faut surtout pas oublier la deuxième" surtout dans le contexte aujourd'hui, le rendre transparent…"

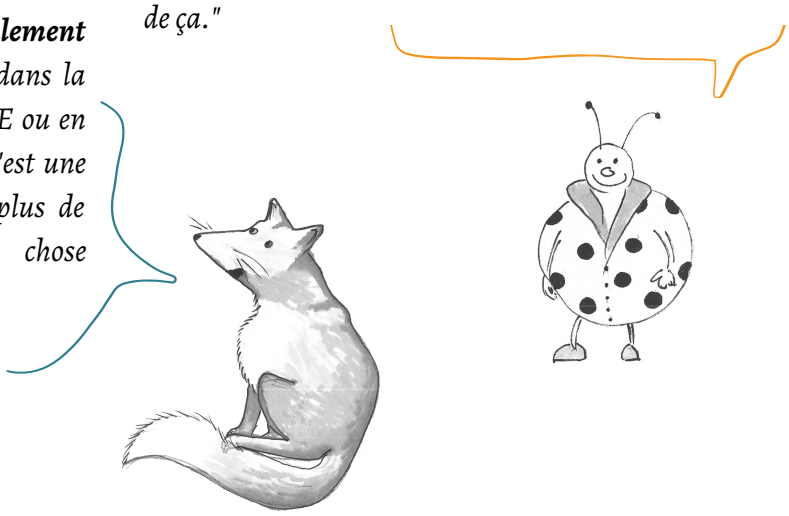
*"Imaginer des groupes de travail avec les ES et l'équipe support sur ces questions là … **comment on fait à la fois dans ces groupes de travail de la sensibilisation, de l'éducation et ensuite de la prévention et du développement stratégique, et que ça soit co-construit**.."*

*"Dans la conclusion y'a une chouette phrase qui dit que "Le salariat est un cadre", et du coup moi je trouvais que ça donnait une notion d'horizontalité de dire voilà y' a un cadre, et **ça permet à l'intérieur de développer son activité, d'avoir aussi accès aux droits, mais c'est pas une contrainte spécialement en haut, c'est un cadre**. Et je trouve que dans la manière dont on peut faire rayonner les CAE ou en tous cas parler de ce modèle je trouve que c'est une jolie image, de dire que ça sert à ouvrir plus de perspectives finalement que quelque chose d'étouffant comme on l'entend aujourd'hui."*

*"Ça doit être un pilier entre le droit tel qu'il est écrit/institutionnel entre guillemets du salarié et la bidouille du quotidien, le comment on fait avec tout ça. Et ça amène à me dire en perspectives qu'on a envie de reformuler les droits du salarié pour les adapter aux entrepreneurs-salariés en vue de les intégrer dans une stratégie de développement de l'activité. Avec ce problème de posture entrepreneur et à la fois salarié… que d'avoir un peu l'ensemble des connaissances sur le droit du travail ça me permet d'intégrer dans l'utilisation de ces droits pour vraiment l'intégrer dans une stratégie de développement. **Reprendre la main sur ces droits, en avoir connaissance pour en faire un apport dans le développement économique, où pour être bien psychiquement il faut savoir prendre ses congés payés, s'arrêter au bon moment etc."***

"Pour développer une activité économique coopérative dans un monde capitaliste car c'est tel qu'il est aujourd'hui, on ne peut pas se passer d'utiliser les armes de la connaissance des droits du travailleur."

"Y'a un truc ou… pour moi ça doit faire partie d'une stratégie de développement, je me suis rendu compte de ça."



Conclusion de l'arpentage

La CAE aujourd'hui, c'est quoi ?

La CAE permet le découplage de la relation de subordination juridique et du salariat. Ce faisant, elle ouvre les droits sociaux attachés historiquement au salariat aux travailleur·euses indépendant.es. C'est un processus de réappropriation du droit et de la relation d'employeur à employé·e qui mène à nombre de tâtonnements et d'expériences, se renouvelant sans cesse, et gagnant à être questionné comme ici aux journées d'études.

Il reste pertinent de questionner les relations de subordination au sein des CAE, car celles-ci prennent des formes qui ne sont pas celles que l'on retrouve dans une entreprise classique, voire semblent parfois ne pas exister, tout en étant invoquées lorsque certains membres de la CAE tente de faire valoir la responsabilité employeur, ou encore, pour défendre les droits des équipes support. Le contrat du CESA est "inspiré" du contrat de travail classique mais s'en éloigne parce qu'il n'y a notamment et *à priori* pas de lien de subordination juridique (plusieurs des critères permettant de le caractériser ne sont pas présents en CAE, notamment le pouvoir de sanction par l'employeur), et car le·la TA est seul·e responsable de l'activité économique nécessaire à son emploi. La qualification d'une relation de subordination présente des risques, ce faisant, il faut rester vigilant à la posture des accompagnants, qui sont les premiers interlocuteurs des travailleur·euses autonomes, car la nature de leur relation est l'indicateur principal de la présence d'une subordination.

Il est constaté des formes d'aliénation des TA à leur activité économique, en ce qu'ils restent responsables de leur outil de travail, et tendent à ne pas avoir recours à leurs droits. Ici, la CAE peut jouer le rôle d'un garde fou : en tant que collectif protégeant l'individu de ses propres "dérives".

Si on peut considérer que l'ESA, par son droit de participation à la gouvernance est en retour le garde-fou protégeant l'individu des "dérives" du collectif, cela semble insuffisant, et les IRP peuvent également avoir un rôle à jouer à ce titre. Persiste cependant un enjeu d'appropriation des IRP dans les CAE, et les différent.es acteurs et membres de ces organisations ne les comprennent et désirent pas de manière homogène.

Il subsiste une difficulté à s'emparer pleinement de la gestion des risques. Celle-ci est rendue difficile par l'hétérogénéité des profils de TA que l'on trouve en CAE. Le droit semble imposer simplement un devoir d'information au sujet des risques, sauf dans le cas où la CAE dicterait les conditions d'exercice de l'activité du·de la TA. L'accompagnant.e doit être en mesure d'informer les TA sur les enjeux du recours au droit, mais il est pour cela nécessaire que les CAE dans lesquelles ils.elles travaillent s'approprient, en amont, le droit existant.

Les CAE ont également des formulations du droit différentes en fonction des projets collectifs qu'elles portent, et ils sont très divers. Elles peuvent aussi, dans la lignée de l'esprit coopérativiste et mutualiste qui les anime, créer du droit. Il semble approprié de s'attacher à mutualiser ces expériences et découvertes, et à partager ces nouveaux outils. Parmi les obstacles à cette entreprise : l'arbitrage difficile entre développement économique des activités individuelles et épanouissement/protection de l'individu.

Les CAE semblent gagner à être questionnées, et c'est une place que les chercheur·euses, chercheur·euses-acteur·trices et autres peuvent prendre, pour les inciter à se renouveler, à combler ce qui doit l'être, à investir ce qui peut l'être. Un·e participant·e a mentionné l'image d'une "mémoire sociale des CAE" dans cette recherche. C'est un objet auquel nous sommes attaché·es et auquel nous espérons contribuer par cet écrit.

"Un mot pour qualifier comment vous vous sentez après l'arpentage ?"

Les groupes d'interview mutuelles

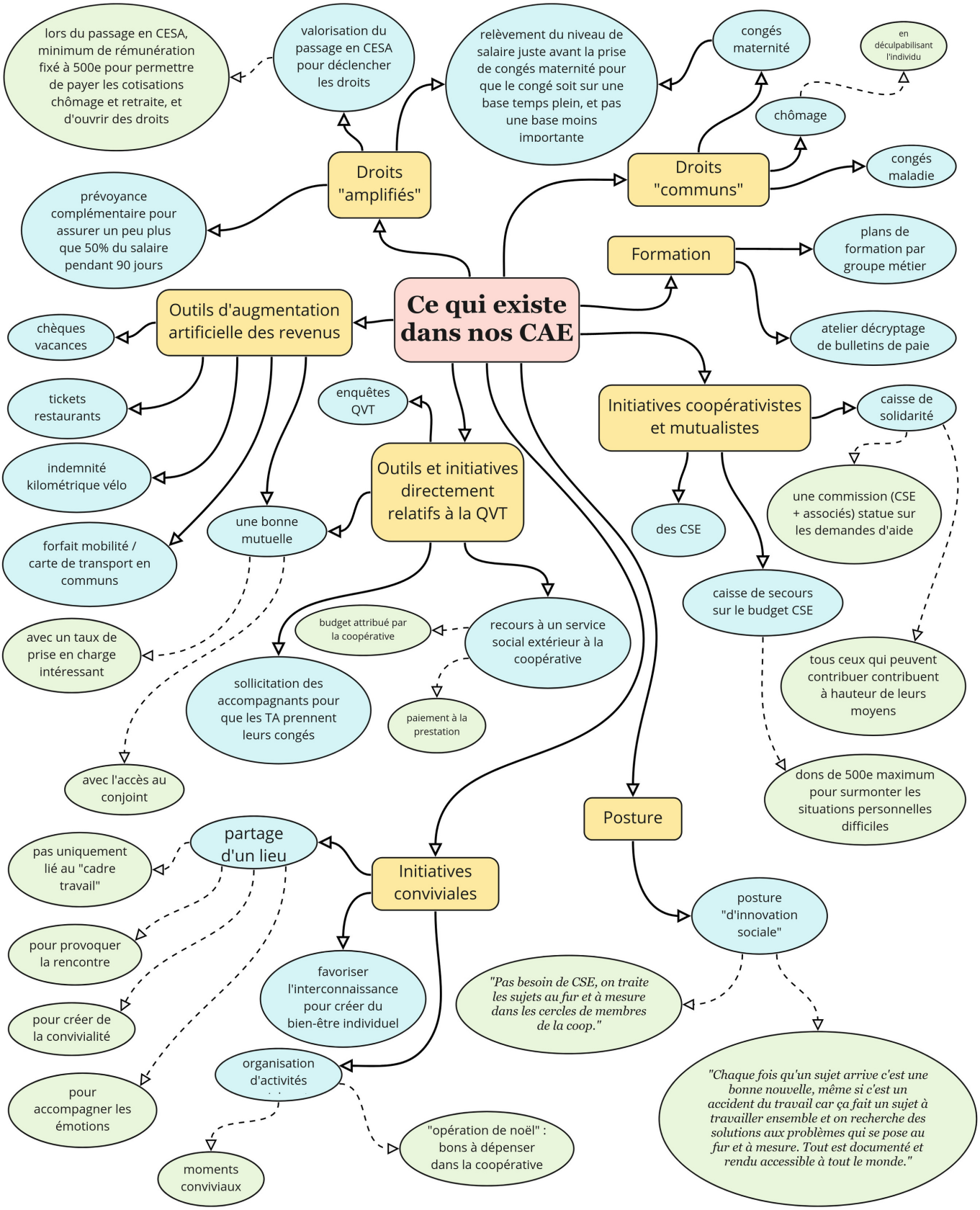
ORIGINE DE L'OUTIL

L'outil est emprunté aux techniques d'entretiens des sciences sociales, et hybridé avec la philosophie des "histoires de vie" où l'expertise d'usage et les savoirs expérientiels sont considérés à égale mesure avec les savoirs universitaires traditionnels. Les personnes se rencontrent, se racontent et produisent de l'analyse qu'ils présentent ensuite aux autres groupes.

Pour ce dernier atelier, nous avons demandé aux participant·es de se réunir par groupe de deux ou trois personnes. Chacun leur tour, ils devaient présenter : ce qui est mis en place dans leur CAE, ce qui manque, et quelque chose à améliorer. Une personne était interviewée pendant une quinzaine de minutes, une autre était chargée de poser des questions, et une troisième devait endosser le rôle de "scribe" et prendre des notes. Une fois que chacun·e avait été "interviewé·e" ils·elles devaient réunir l'ensemble des éléments qu'ils·elles avaient évoqués individuellement pour les synthétiser.

Nous avons choisi de représenter les synthèses ainsi formulées par des cartes mentales, exposant les différentes thématiques ou catégories identifiées par les participant·es ainsi que les propositions concrètes qui en découlent. Ces cartes mentales sont par ailleurs commentées de manière synthétique, en tâchant de retransmettre le plus fidèlement les constats et idées émises.

Ce qui existe déjà en matière de protection sociale dans nos CAE



Sur ce sujet, les participant·es ont mentionné un certain nombre d'éléments. Nous pouvons les regrouper en huit catégories :

- ce qui relève des droits "communs" ;
- ce qui relève de "l'optimisation des droits" ;
- les outils permettant une augmentation "artificielle" des salaires ;
- les outils directement liés à la QVT ;
- les éléments relatifs à la formation ;
- les initiatives coopérativistes et mutualistes ;
- les initiatives "conviviales" ;
- et enfin les éléments relatif à la posture.

Se réapproprier ses droits

Il semble qu'il y ait un enjeu à se réapproprier les droits et outils à la disposition de l'employeur pour offrir davantage de droits aux TA. Les situations évoquées par les participant·es étaient toutes différentes, et au delà d'un socle nommé comme relatifs au "droit commun", les pratiques sont très diverses. Les participant·es ont d'autre part mentionné l'écart qu'il peut y avoir à ce jour entre ce qui est proposé à l'équipe encadrante, et ce qui est proposé aux TA.

Certains éléments du "droit commun" ne sont par ailleurs pas encore parfaitement déployés dans toutes les CAE, parfois par méconnaissance du droit (un CSE sans budget), à cause de résistances internes à la structure (difficultés à faire valoir un congé maternité), ou à cause de résistances internes aux TA (congés maladies non-pris).

Posture et bricolages

Certaines situations sont également justifiées par les spécificités des CAE et du contrat d'ESA ; "*en tant que sociétaire, je ne veux pas m'inscrire dans une dynamique de conflit et je me sens également responsable de la santé économique de la structure, je ne souhaite donc pas de CSE, ou d'IRP et préfère résoudre les conflits internes d'une autre manière*".

Si les spécificités des CAE peuvent amener dans certains cas des écarts à la norme en termes de représentation des TA, elles permettent également de cultiver "d'autres droits". Ceux-ci s'inscrivent dans une logique coopérativiste, mutualiste et conviviale : caisses de secours, tiers-lieux, accompagnement des émotions. Les CAE sont également le lieu de "bricolages", permettant dans une dynamique très horizontale d'étendre la couverture du droit.

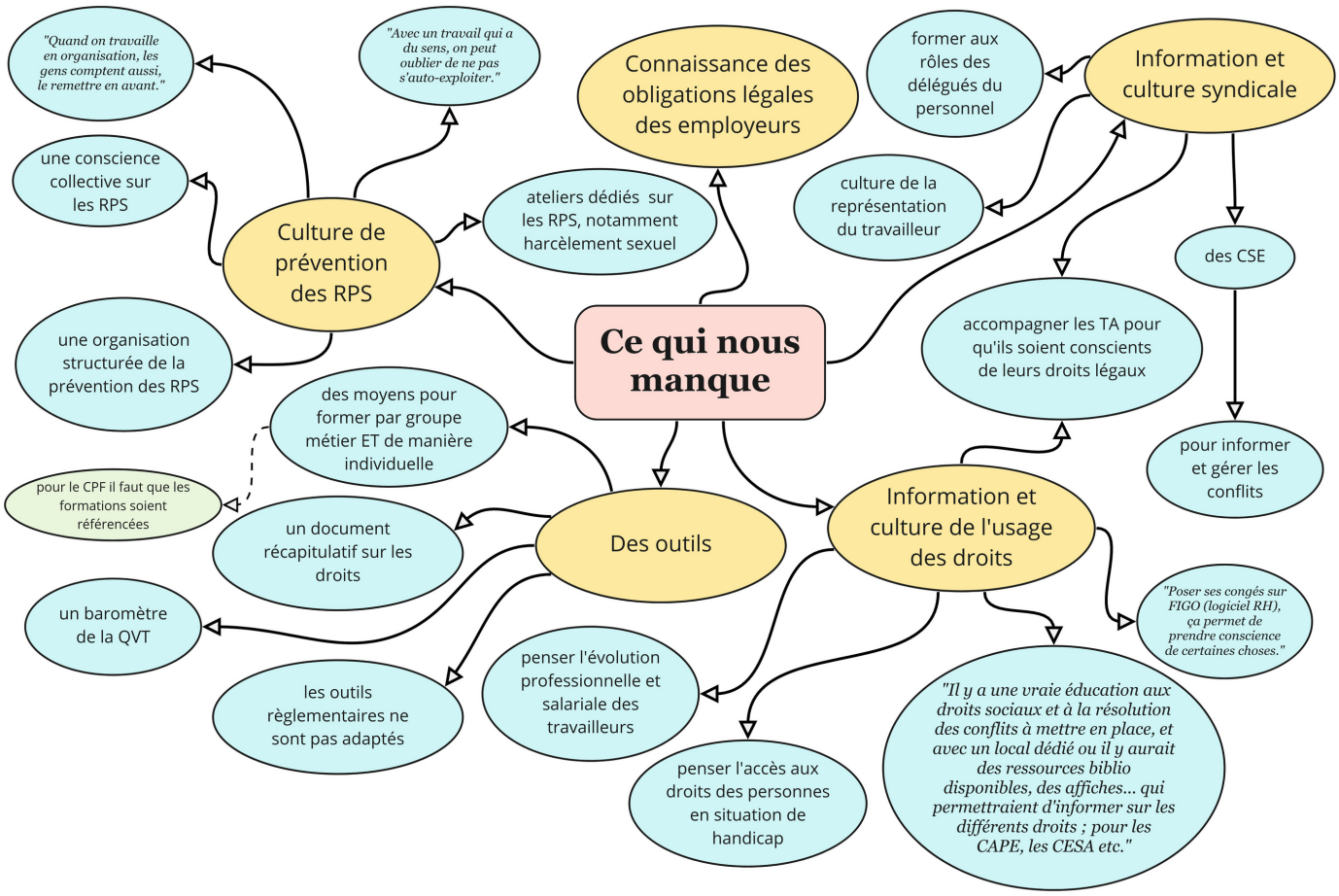
« Du coup vous vos congés pour les posez réellement ? Vous dites "là de telle date à telle date… ? »

« C'est ça, et tous les mois sur notre fiche de paie, ça augmente les congés comme dans n'importe quelle boite .. et à un moment on pose nos congés, on envoie un petit papier avec les jours qu'on pose et puis voilà ! »

« Nous avant on les posait réellement et puis a un moment on a dit "tout le monde les prend au mois d'août", quelle que soit la réalité ou pas.. sauf pour ceux qui réellement travaillent au mois d'août et qui ont des notes de frais auquel cas on met ça à un autre moment, mais sinon c'est plutôt comme ça, donc y'a une décorrélation entre le vrai temps ou on s'arrête et ce qui apparaît sur les bulletins de paie. »

« Alors que nous récemment on a eu un mail qui nous disait "dites nous quand vous prenez vos congés !" sinon moi ça faisait 5 ans que je les avais jamais déclarés… »

Ce qui nous manque en matière de protection sociale



Sur ce sujet, les participants ont mentionné cinq éléments principaux :

- une culture de prévention des RPS ;
- la connaissance des obligations légale des employeurs ;
- l'information et la culture syndicale ;
- l'information et la culture de l'usage des droits ;
  - pour les personnes en situation de handicap ;
  - pour l'évolution salariale.
- et les outils.

La culture des droits et de la prévention des RPS

Les participant·es font ici le constat que la culture entrepreneuriale des TA est un frein au développement de leur conscience des droits et des RPS. Il apparaît alors pertinent que la CAE soit le cadre dans lequel soit cultivée cette conscience, agissant comme le garde-fou de l'individu, au travers de son organisation et de sa structuration de la prévention, au regard de l'accompagnement fourni aux TA, et de ses structures annexes (CSE, IRP).

Les CSE sont pensés dans le droit comme les lieux particuliers où s'exerce et se cultive la prévention des RPS. La CAE peut ainsi informer sur les droits, et elle doit tâcher de s'approprier ce qui reste encore un peu flou, ou ce qui semble difficilement transposable au modèle des CAE : le droit à la formation professionnelle, et l'accès aux droits des travailleur·euses en situation de handicap. Ces deux sujets font partie des grands questionnements soulevés par les journées d'étude, en ce que tous les participant·es ont témoignés de manques dans leurs CAE sur ces questions.

D'un point de vue juridique, il reste également à éclaircir ce qui relève des obligations légales des employeurs. Celles-ci restent aujourd'hui assez floues, du fait des adaptations plus ou moins récentes du droit (loi ESS de 2014), et du peu de jurisprudence encore formulée ces dernières années. Il n'y a pas de doutes que ceci finira par s'éclaircir au fil du temps, jusque là il semble convenir d'adopter une posture assez "légaliste" et de s'en tenir précisément à ce que la loi de 2014 a créé.

Il est certain que le développement des CAE finira par avoir une influence sur l'adaptation et la transposabilité du droit à leur contexte.

Les outils semblent également manquer, à la fois pour informer sur les droits, et pour accompagner efficacement les TA en prenant en compte les spécificités de leur statut. Chacun·e mentionne ainsi ici, et a mentionné à d'autres reprises au cours de ces journées d'études que les outils réglementaires sont peu ou pas adaptés au contexte des CAE.

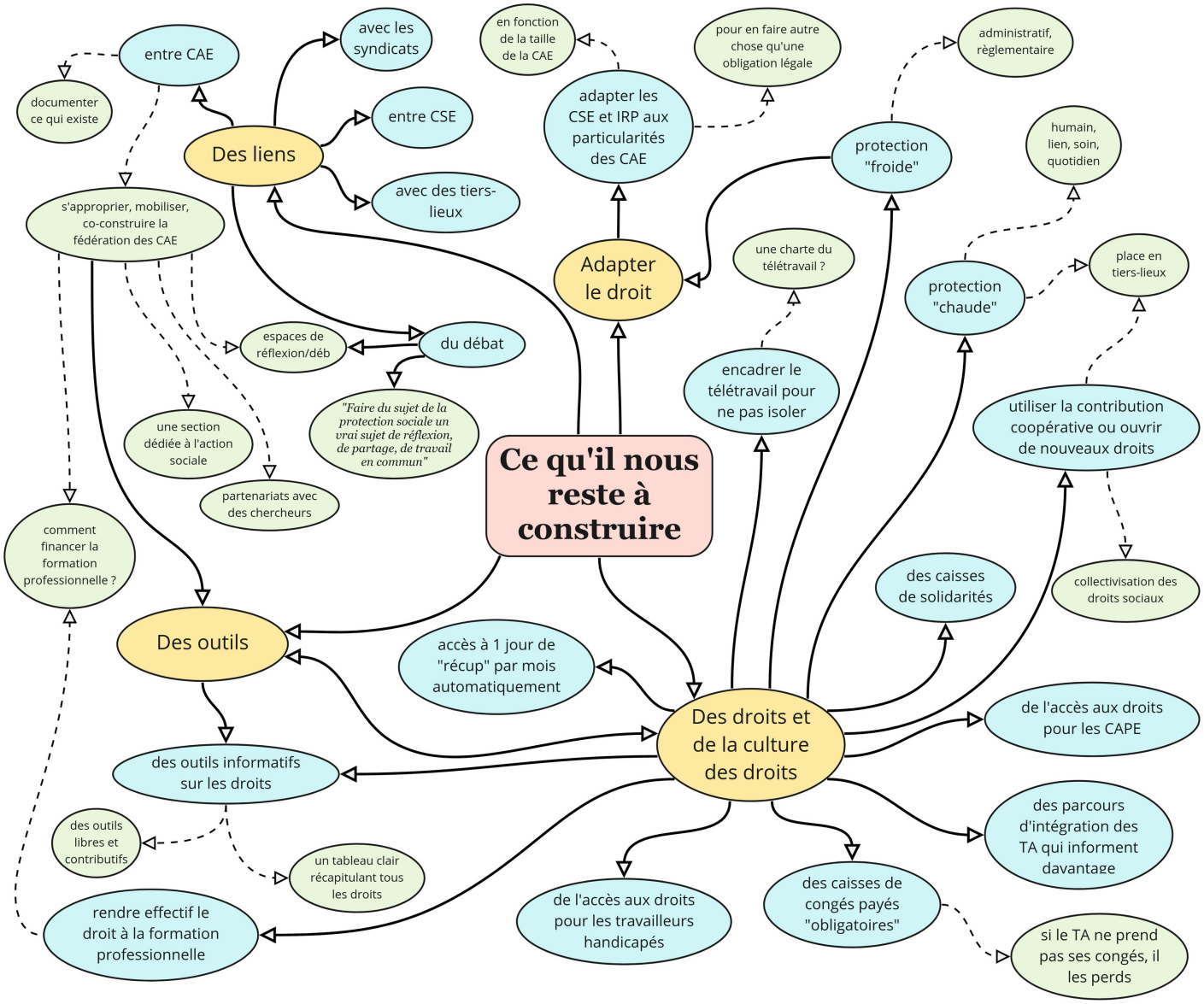
Le dernier grand sujet évoqué est la difficulté à penser l'évolution professionnelle des travailleur·euses, à la fois autonomes, et accompagnant·es. Les participant·es témoignent de difficultés rencontrées dans leurs CAE sur ce sujet, parce que les équipes d'accompagnement sont réduites, et parce que les TA ont tendance à se sous-rémunérer.

« Sur le plan légal ça s'appelle la GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, normalement c'est un plan de formation réglementaire, obligatoire mais soumis à la négociation collective tous les ans. »

« Même si c'est règlementaire, ça ne semble pas adapté à nos besoins.. et ce n'est obligatoire qu'à partir d'un certain effectif que beaucoup d'entre nous n'atteignent jamais.. »

« Même si l'obligation n'apparaît qu'à partir d'un certain effectif, il est possible de le mettre en place volontairement ! Les méthodes, et l'expérience existent déjà, notamment dans les syndicats, il n'y a plus qu'à aller la chercher. »

Ce qu'il nous reste à inventer, construire et développer



Ce dernier point nous a permis de synthétiser les deux premières parties puisque les participant·es, actant des manques qu'ils ont pu constater et de ce qui existe déjà dans les autres CAE, ont pu faire des propositions concrètes et d'autres plus conceptuelles, sur ce qu'il serait intéressant de développer à l'avenir sur la thématique de la protection sociale en CAE.

Ces éléments se regroupent dans quatre catégories principales :

- des droits et de la culture des droits ;
- des outils ;
- des liens ;
- et adapter le droit.

La partie la plus importante, sans surprise, est celle concernant les droits et la culture des droits. S'y rejoignent des considérations visant soit à étendre la portée des droits et créer de nouveaux droits dans une posture coopérativiste/mutualiste - créer des caisses de solidarité par exemple - soit à améliorer l'applicabilité du droit existant par différents biais : informer, "contraindre" (à prendre ses congés sous peine de perdre leur valeur par exemple), encadrer, accompagner etc. Il y est distingué la protection "chaude" (humaine, relationnelle, soin) de la protection "froide" (administratif et dispositions réglementaires).

Pour ce qui est des dispositions réglementaires, il est reprécisé qu'il faut encore les adapter. Les participant·es ne se retrouvaient par exemple pas toujours dans la nécessité d'avoir un CSE, ni ne savaient trop quoi en faire, ou étaient parfois mal informé·es des dispositions légales entourant les CSE.

Pour travailler les droits et la culture des droits, il faut invariablement repenser les outils existants, et en penser de nouveaux en les mutualisant pour les rendre accessibles au plus grand nombre. La fédération des CAE peut prendre une place ici. Encore faut il s'approprier la fédération en question, dont la naissance est récente et pour laquelle tout reste à construire. D'autres liens sont envisagés : entre CSE de CAE, avec les syndicats, avec des tiers lieux..

" Je suis persuadée que dans toutes nos CAEs ça doit être très différent. Hier on parlait d'enjeux de subordination et de pleins de choses, et suivant la taille de la coop c'est très différent. "

" C'est pensé qu'en fonction de l'effectif des boites les délégués du personnel n'ont pas les mêmes prérogatives... déjà dans la loi, et c'est ce qui pose problème dans toutes les petites assos. C'est vraiment à adapter, penser et regarder ce qu'on trouve. On a tous des expériences des CSE mais on a jamais croisé, on a jamais mutualisé, on s'est jamais racontés. "

" Quand on acquiert un savoir c'est que souvent on a du chercher parcequ'on a rencontré un problème, donc ça dépend des problèmes qu'on a rencontrés dans nos coopératives. Nous on a un règlement intérieur en interne qui maintenant fait 4 pages recto verso police 9 parce qu'a chaque nouveau problème on rajoute un article et voilà... du coup on forge notre expertise par rapport aux problématiques qu'on a rencontré. "

" Faut pas oublier que la fédé elle réunit des acteurs qui existent déjà depuis plus de 20 ans et y'a déjà énormément de savoir qui existe, et l'idée c'est aussi de se dire "ne repartons pas de zéro" parce qu'on voit qu'il y a énormément de choses qui se font déjà dans les coops... Qu'on ne reparte pas de zéro, qu'on aille chercher dans les réseaux existants de coops, de CAE, qui ont déjà fait un énorme travail sur tout ce qui existe. "

" Il y a une nécessité d'adaptation de "l'esprit de la loi", parfois de la loi à la lettre et parfois de "l'esprit de la loi". L'un des meilleurs exemples c'est sans doute sur les congés payés. Je me dis quand fait ça c'est pas tellement des juristes, des parlementaires, etc.. c'est vous en fait les mieux placés pour avoir cette approche des réalités du travail, de la dualité, de la double qualité enfin toute cette complexité là. Et effectivement il y a quelque chose qui ne peut pas être fait autrement que par vous. Parceque même des juristes, des chercheurs juristes ultra compétents ils ne pourront jamais cerner cette finesse. "

" J'ai la crainte pour la fédé d'une forme d'externalisation du "faire". Comment la fédé peut alimenter une culture contributive ? Souvent dans les CAEs il y a un esprit de délégation, et une attente que au dessus ils nous fassent quelque chose et qu'ils produisent quelque chose. Ben non en fait le savoir il est chez vous quoi. "

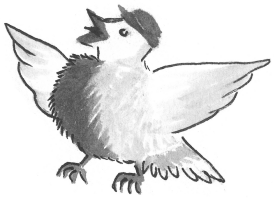
Mise en débat de la place des CAE en tant qu'employeurs

" Il faut de l'animation de réseau. Je pense que ça peut être la fonction de la fédé. donc avoir des salariés, demander aux CAEs ce qu'elles sont pretes à donner, et avoir une sorte de caisse pour la fédé. "

" La fédé des CAE c'est une fédé d'employeurs. les ES ne sont pas employeurs… Pour s'en sortir il faut que chaque rôle, chaque casquette comprenne ses fonctions et les responsabilités qui y sont associées. Et donc pour moi la responsabilité de la fédé des CAE est vraiment d'accompagner les coopératives pour assumer cette responsabilité employeur. Parceque c'est un syndicat d'entreprises. C'est pas dire que c'est mal, on peut le faire de manière coopérative. Et les syndicats salariés peuvent accompagner les salariés. Et les syndicats ne sont aujourd'hui pas du tout adaptés au monde coopératif, mais c'est à nous de les investir pour les adapter aussi. Mais il est vraiment important de comprendre qu'on ne sert pas les mêmes intérets. "

"Mais les ES sont parfois cogérants ? "

" Mais par exemple s'il y a un litige, et qu'un salarié veut se retourner contre la coopérative : son rôle a elle sera de représenter les intérêts de la coopérative et donc du coup dédommager le moins possible le salarié. Et le role des RP sera d'assurer les intérets du salarié et de demander le plus de dédomagements possibles. C'est comme ça en fait et c'est la résolution de ces deux représentations qui vont s'entrechoquer à ce moment là, qui donnera un résultat. Mais y'a besoin des deux représentations, et y'a besoin que ces deux représentations soient pas les mêmes. "



" Nous ce qu'on essaie de déconstruire chez nous c'est que nos dirigeants, leur rôle ça va pas être de faire le - de dédomagements possibles… et c'est ça en fait. pour moi le T a faire c'est renverser ça, et c'est pour ça qu'on met des ES a ces rôles là, et c'est pour ça qu'on va chercher autre chose quoi ! "

"(cite le cas d'un conseil d'administration d'une CAE en crise) … comment il peut décider de lâcher 40 millions en indemnités parce qu'il est gentil aux personnes concernées par son plan social ? c'est pas possible, il met en risque le collectif en faisant ça. Donc lui il essaie de trouver les compromis pour dédommager le moins possible alors qu'en face les RP vont essayer de trouver les compromis pour avoir une prise en charge maximum sur chaque salarié… Ce sont des conflits qui sont obligés en fait. Ca a pas besoin d'être frontal. L'importance de la coopérative c'est de faire en sorte que ces conflits là soient pas frontals, mais en fait ces désaccords vont exister de toute façon et il est important que les rôles soient bien définis à l'avance pour qu'ils soient traités de manière saine en fait. "

" Mais chez nous ça on le fait en réunion d'associés… "

" Ces tensions existent sociologiquement, la question c'est est ce qu'on les internalise dans des personnes ou est ce qu'on les incarne dans des institutions et des représentants ? mais ces tensions existent, la preuve elles nous traversent tous… "

" Je pense que c'est pas le seul enjeu qui est traité là.. Pour moi y'a aussi une problématique qu'on identifie là, c'est un enjeu de taille des organisations.. Aujourd'hui le besoin que vous avez il s'exprime parce que la taille de votre coopérative a dépassé la capacité a pouvoir échanger et a créer aussi de l'organisation… hier on parlait ancien/nouveau monde, y'a eu besoin d'amener les systèmes d'organisation jusqu'à une forte revendication syndicale et d'un besoin syndical dans la CAE là ou d'autres cherchent complètement à déconstruire ça mais parce que l'organisation de (coopérative en crise) *a complètement dépassé une capacité à faire vivre des échanges, de la coopération et du coup le fait de penser… On peut construire des enjeux… Penser au bien être individuel dans un cadre collectif et que la coopérative puisse aussi trouver des espaces et comment dire .. des solutions les plus équitables possibles vis à vis de ces entrepreneurs tout en pensant son bien-être, et la poursuite de la vie de la CAE. "*

Conclusion des journées d'étude

Les journées d'étude restituées dans le présent livret font suite et concluent le travail de recherche mené pendant 3 ans par Flora Bajard, chargée de recherche au LEST (UMR 7317 du CNRS et de l'Université d'Aix-Marseille), et Maya Leclercq, socio-anthropologue et chercheuse indépendante au sein de Sociotopie, l'atelier de Sciences Humaines et Sociales appliquées.

Ces deux journées entendaient faire le lien entre cette recherche et les personnes qu'elle concerne directement : TA, gérant·es, représentant·es du personnel, acteurs divers du monde des CAE qui structurent ce milieu si particulier, et expérimentent au quotidien la mise en pratique d'un projet éminemment politique dont elles ont hérité : réinventer le travail.

Cela a été le lieu d'une expérimentation, la rencontre entre recherche fondamentale, recherche appliquée et éducation populaire au travers d'un format hybride où nous avons pu co-construire ensemble un certain nombre de savoirs, de connaissances, nourries par des considérations sociologiques, économiques et de l'expérience concrète, du savoir situé. Il s'agissait de mettre en débat des savoirs, de se questionner sur sa propre expérience et la confronter à celle des autres.

Grâce à chacun·e, nous avons pris bonne note des limites de la recherche menée. Nous avons trop peu étudié les CAE du monde rural, et nous ne nous sommes pas suffisamment intéressé·es à la place des IRP, CSE et consorts dans le thème de la protection sociale en CAE. Nous incitons grandement quiconque lira ces lignes à s'emparer de ces objets, et des autres soulevés dans ce rapport, et de continuer ce qui a été commencé ici ; une recherche participative et co-construite sur les CAE et leur monde. Il reste beaucoup à faire, et un long chemin à parcourir pour réinventer et redécouvrir le travail et les coopératives.

Vous trouverez dans les pages suivantes le compte-rendu des principaux points soulevés dans ce livret.

Nous avons commencé ces journées d'étude par un atelier de cartographie sociale.

Celui-ci a permis de relever comment les participant·es s'identifiaient en fonction de leur statut, fonction et rôle. Si à la question de la fonction chacun·e s'est placé de manière assez distincte dans trois catégories différentes (les "structurant·es", les "gérant·es" et les "représentant·es du personnel"), à la question du rôle, la plupart des participant·es se sont positionné·es comme faisant partie d'un seul bloc uni : les "chercheurs-acteurs".

Cela témoigne de deux choses : personne durant ces journées d'études ne s'identifiait strictement que comme travailleur·euse, et tout le monde estimait être un peu "chercheur-acteur", par l'expérience quotidienne de leur condition (quelle qu'elle soit) se sentait comme ré-inventeur des CAE.

Co-construire nos savoirs

Cette posture de "construction du savoir par l'expérience", nous l'avons retrouvée dans les ateliers et témoignages, elle est parfois assumée jusque dans les conseils d'administration de certaines CAE, et nous la pensons au cœur de la formulation particulière que prennent les CAE aujourd'hui : car c'est au travers de ces multitudes d'expériences qu'elles s'approprient le droit, qu'elles accompagnent, soutiennent et conseillent depuis seulement quelques années les TA dans leur activité.

A la suite des trois autres ateliers qu'ont été le débat butiné, l'arpentage du rapport de recherche et les groupes d'interview mutuelle nous pouvons dessiner ensemble un certain nombre de constats.

La question de la subordination en CAE est un sujet en débat, et elle peut être comprise comme un écueil (que chacun cherche à mieux comprendre pour l'éviter) dans l'accomplissement du projet politique ambitieux des CAE : émanciper le TA des relations de subordination qui conditionnent son activité et son accès aux droits. Nous concluons qu'il n'est a *priori* pas possible de définir la relation du TA à son·sa conseiller·ère/à la CAE comme une relation de subordination juridique, puisqu'elle s'inscrit davantage dans une dynamique de "contrôle et accompagnement", et ne remplit pas tous les critères du droit permettant de la qualifier ainsi. Il est en revanche possible de parler d'aliénation du TA à son outil de travail, en ceci qu'il en reste pleinement responsable, et mû par cette responsabilité privilégie parfois son entreprise à son bien-être et à ses droits. Quand aux relations entre les TA des coopératives, ce sont celles de toute démarche coopérative et mutualiste : une forme d'interdépendance plaçant la responsabilité économique et morale collective au dessus de celle de l'individu.

Les garde-fous

Faisant ce constat, un certain nombre de risques psycho-sociaux sont liés directement ou indirectement à l'aliénation du TA à son outil de travail.

C'est là que le projet politique des CAE prend toute sa place : il doit être le garde-fou de l'individu contre lui·elle-même. Pourquoi protéger l'individu de lui·elle-même ? C'est que le TA, mû par ce que certains ont qualifié ici de "culture du risque", ou de "culture entrepreneuriale" tend à négliger ses droits.

Pour l'accompagner dans le développement serein de son activité et dans l'exercice de ses droits, les CAE peuvent travailler plusieurs choses et notamment : la posture de l'accompagnant·e (et le "mythe de la polyvalence") et l'information sur le droit. Elles font face également à un obstacle : la nécessité difficile d'adapter le droit et les outils réglementaires d'accompagnement du TA. Ces expérimentations de l'accompagnement donnent aujourd'hui lieu à une pluralité de formulations du droit, qui rend chaque coopérative unique dans ses manières de faire.

Nous pourrions identifier un autre garde-fou, celui que peuvent représenter les IRP et syndicats, protégeant l'individu face aux possibles dérives du collectif et de l'auto-aliénation. Il est peut-être possible de préserver l'individu sans IRP, mais cela n'est probablement pas possible partout. Nous retenons que c'est certainement plus facile de le faire dans les petites CAE unissant des individus autour d'un projet collectif auquel ils adhèrent et participent tous activement, car sans IRP leur implication dans les choix stratégiques est le principal pouvoir qu'ils conservent.

D'autre part, les CAE se sont construites semble-t-il *à côté* de l'histoire syndicale qui anime autrement le monde du travail salarié, comme un élément à part, et elles n'arrivent pas encore à tirer pleinement profit de la culture des droits existant déjà dans d'autres secteurs, et de l'expérience en la matière que peuvent avoir les syndicats et autres institutions de représentation du personnel.

Il apparaît également que le monde syndical ne comprend pas complètement non plus le monde des CAE, et quelques-unes de ses propositions peuvent sembler aux coopérativistes comme "hors-sol", notamment sur les questions de subordination. Face à ce constat, il faudrait alors comme le souligne un·e des participant·es "ramener de la culture syndicale dans les coopératives, et de la culture coopérative dans les syndicats".

Les CAE, du portage salarial ou des coopératives ?

Nous pouvons constater que toutes les CAE ne se ressemblent pas. Chacune des expériences partagées durant ces deux jours était unique, portée par des considérations, envies individuelles et collectives extrêmement variées. Elles restituaient des projets collectifs de coopérative, des visions du droit, des visions différentes du lien qui unit les TA. Ces expériences et ces pratiques, elles diffèrent en fonction de la taille des CAE, du territoire sur lequel elles sont implantées, du projet collectif qui les animent et des individus qui les composent notamment. *La CAE* serait alors un objet multiforme puisqu'elles sont multiples, en construction et mutation, et existant dans une multitude de propositions indépendantes.

Les formes du droit

Ce qu'elles réalisent est très intéressant, et nous pouvons synthétiser leurs créations avec les termes-mêmes employés par les participant·es aux journées d'études : elles permettent de mobiliser le "droit commun" (soit le chômage, les congés payés etc.) en se l'appropriant, et de créer du "droit amplifié", qui lui désignerait plutôt le "bricolage utile" du droit commun, et la démarche "d'intensification des droits" (valorisation du passage en CESA pour le déclenchement des droits, bonne mutuelle avec accès au conjoint etc.)

A cela il faut ajouter la distinction faite encore une fois par les participant·es entre la protection "froide" (administrative, réglementaire etc.) et la protection "chaude" (lien social, initiatives solidaires ou conviviales, lieu partagé etc.). La protection chaude semble comme un héritage de la culture des coopératives, c'est là semble-t-il que les CAE aujourd'hui créent du droit.

Dans l'application du droit commun, elles rencontrent cependant certains problèmes, deux majeurs : l'accès à la formation des TA et les droits spécifiques des personnes en situation de handicap. D'autres problèmes d'application du droit ont été relevés dans certaines coopératives mais ils semblent plutôt relever tantôt d'un accompagnement mal-informé par les conseiller·ères, tantôt d'une difficulté "d'appropriation" du droit. Il convient de souligner que les dispositions réglementaires en matière de gestion des RPS, de QVT et autres ne semblent pas tous adaptés.

Recentrer les CAE sur leur objet social

Nous pouvons conclure en reprécisant que la CAE est un cadre coopérativiste d'exercice de l'activité entrepreneuriale sécurisant le TA en lui offrant un accès aux droits. C'est autrement dit un projet de socialisation et de mutualisation des risques permettant le développement serein de l'activité économique du TA, partant du postulat que l'accès aux droits permet de sécuriser ce développement. La position de "l'entrepreneur·e salarié·e" est unique, en ce qu'elle hérite à la fois de la culture entrepreneuriale, du cadre du salariat et de l'organisation coopérative dans l'exercice de ses droits et dans la culture de la prévention. C'est autant de cultures qu'il faut concilier, d'expériences qu'il faut croiser, d'héritages desquels s'inspirer.

L'enjeu principal aujourd'hui est désormais de fédérer et mutualiser ces savoirs et pratiques éparpillées au travers d'objets et de réseaux comme la Fédération des CAE récemment créée, ou encore de plateformes permettant de mutualiser des outils informatifs sur les droits, et des propositions coopérativistes en mettant en réseau cet ensemble riche.

Ce livret à vocation à être diffusé, partagé, discuté et arpenté.

CC BY NC SA