

Les salariés associatifs, entre engagement et précarité

LE MONDE ECONOMIE | 05.07.2015 à 19h10• Mis à jour le 06.07.2015 à 13h43 | Par Catherine Quignon



L'affaire a sévèrement écorné l'image du secteur associatif. Début juin, le dévoilement d'un rapport choc de l'inspection du travail concernant les salariés de la Croix-Rouge française révélait que plus de 3 000 infractions à la législation sur le temps de travail avaient été commises en 2014 au siège parisien de l'établissement. Les salariés se voyaient régulièrement effectuer des journées marathon de plus de dix heures, avec des durées de travail hebdomadaires dépassant régulièrement les 48 heures.

Lire aussi : La Croix-Rouge accusée de violer le code du travail ([/societe/article/2015/06/01/la-croix-rouge-accusee-de-violer-le-code-du-travail_4644714_3224.html](https://societe/article/2015/06/01/la-croix-rouge-accusee-de-violer-le-code-du-travail_4644714_3224.html))

Ces révélations ont fait boule de neige : à leur tour, les salariés de dix établissements de la Croix-Rouge en Midi-Pyrénées ont fait grève le 25 juin pour dénoncer leurs conditions de travail. « *On doit travailler la nuit et le week-end, sans compter les heures supplémentaires, le tout pour le smic, pointe Joël Saint-Viteux, le délégué du personnel des établissements concernés. On a obtenu 0,01 % d'augmentation en deux ans, contre 7 % pour les plus gros salaires. Nous sommes du sous-prolétariat, une variable d'ajustement pour la direction.* »

Ce n'est pas la première fois que de tels conflits ébranlent le milieu associatif. En 2010, les salariés d'Emmaüs s'étaient déjà mis en grève pour dénoncer leurs conditions de travail. « *La Croix-Rouge n'est pas un cas isolé, confirme Matthieu Hély, sociologue spécialiste du travail associatif. Dans leur ensemble, les salariés du secteur associatif évoluent dans des conditions plus difficiles que dans le privé.* »

« Se sacrifier par générosité »

Salaires minima, horaires à rallonges... Une dure réalité qui semble la norme au sein des associations, tous secteurs et tailles confondus. Selon une enquête menée par le réseau Recherches & Solidarités publiée début 2015, le salaire moyen annuel d'un salarié du secteur associatif s'établit à environ 20 000 euros. Soit 5 000 euros de moins par an que la moyenne des Français. Alors qu'il représente un emploi privé sur dix, les contrats précaires pullulent dans ce secteur : la part d'embauche en CDI n'était que de 4 % en 2013, indique Recherches & Solidarités.

Sans surprise, cette précarité finit même par user les salariés les plus engagés. « *On s'entend dire que nous devons accepter de nous sacrifier par générosité* », fustige Guillaume Ferré, délégué syndical au sein d'Espoir 35, une association d'une vingtaine de salariés qui accompagne des personnes en situation de handicap psychique. Malgré l'attachement à son métier, le responsable exprime une « *réelle fatigue* » face à la dégradation de ses conditions de travail. En 2014, les salariés de l'association se sont mis en grève après s'être vu supprimer dix-huit jours de congés sans concertation avec la direction. « *Il est désormais question d'augmenter le nombre d'accompagnés par salarié*, explique-t-il. *On se retrouve à devoir accélérer les rendez-vous, sans tenir compte des besoins des personnes. On vient quantifier ce qui est difficilement quantifiable lorsqu'il s'agit d'accompagner l'humain.* »

Lire aussi : Horaires abusifs dans les ONG : « Je me vois mal arrêter mon boulot juste parce qu'il est l'heure de rentrer » ([/societe/article/2015/06/08/horaires-abusifs-dans-les-ong-je-me-vois-mal-arreter-mon-boulot-juste-parce-qu-il-est-l-heure-de-rentre_4649828_3224.html](http://societe/article/2015/06/08/horaires-abusifs-dans-les-ong-je-me-vois-mal-arreter-mon-boulot-juste-parce-qu-il-est-l-heure-de-rentre_4649828_3224.html))

A ses yeux, le problème vient du décalage entre les souhaits des instances dirigeantes et les contraintes de terrain : « *Les relations avec le conseil administratif peuvent être assez compliquées*, estime-t-il. *Ses membres ont des ambitions pas toujours réalisables.* »

Dans les associations, c'est généralement le conseil d'administration bénévole qui possède les pouvoirs disciplinaires de l'employeur. Ses membres se retrouvent à gérer des salariés, presque à leur corps défendant. « *Dans les petites structures, les employeurs sont peu formés au management et à la gestion*, souligne Frédéric Amiel, secrétaire général du syndicat Asso. *L'encadrement des salariés est rarement formalisé. Cette situation peut générer des conflits quand les tâches de chacun sont mal définies, notamment lorsque se côtoient salariés et bénévoles.* »

Les contraintes économiques sont également source de tensions au sein des associations, petites et grandes. Ainsi 15 % des responsables associatifs interrogés se disaient dans une position financière très difficile, contre 10 % un an avant, dans l'enquête menée par Recherches & Solidarités. En cause : une mauvaise gestion, mais aussi une baisse de moyens.

Comme des entreprises

« *Nos financements sont fixés par l'Etat*, rappelle Alain Vancapernolle, président du conseil de surveillance des établissements méditerranéens de lutte contre l'exclusion de la Croix-Rouge. *Nous sommes dans un contexte financier contraint, qui nous impose d'optimiser notre organisation.* »

A l'instar de la Croix-Rouge, les associations sont de plus en plus appelées à se gérer comme des entreprises, avec des indicateurs de performance et des objectifs chiffrés à la clé. « *La baisse des dotations aux collectivités locales se répercute sur les associations*, souligne M. Amiel. *Il leur est demandé de toujours faire plus avec moins. Cette situation pèse d'abord sur les salariés.* »

Dans les organisations à but non lucratif, ces contraintes de rentabilité sont encore plus mal acceptées lorsque s'ajoute le sentiment d'être dans une grande structure déshumanisée, loin des valeurs recherchées. « *Alors que les associations sont de plus en plus amenées à compenser l'affaiblissement de la fonction publique, ces conflits salariaux posent la question de la place du travail non marchand dans notre société* », conclut M. Hély.