

ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

Un accord APLD-Rebond à la croisée des modèles conventionnels



La conclusion d'un accord interbranches relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R) dans l'économie sociale et solidaire (ESS) marque un moment charnière pour ce champ professionnel en structuration.



Nicolas Faintrenie
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
services@fecfo.fr

Négocié dans un délai contraint d'un mois, le texte n'est pas seulement un outil conjoncturel de gestion de crise : il constitue un révélateur des tensions institutionnelles, stratégiques et normatives propres à la construction d'un espace conventionnel transversal.

Un nouveau champ de négociation en formation

L'accord APLD-R illustre d'abord l'émergence progressive d'un niveau de négociation propre à l'ESS. Historiquement, ce

secteur se caractérise par une fragmentation conventionnelle : associations, mutuelles, sport, animation, tourisme social ou encore logement accompagné relèvent chacun de branches distinctes, dotées de leurs propres règles de représentativité et de négociation. Ces branches se retrouvent dans trois Fédérations pour notre Organisation, et dans deux Sections Fédérales distinctes pour ce qui concerne la FEC.

Or, la négociation a été conduite au sein du groupe de dialogue social réunissant les organisations syndicales et l'UDES, structure patronale intersectorielle. Ce cadre ne correspond ni à la branche ni à l'interprofessionnel classique : il s'apparente à un niveau multiprofessionnel sectoriel, encore dépourvu de périmètre stabilisé et de mesure consolidée d'audience.

Cet accord couvre potentiellement plus de deux millions de salariés.

En l'absence d'un périmètre officiel de représentativité propre à l'ESS, la validité d'un accord se mesure branche par branche, ce qui limite mécaniquement la portée juridique des signatures. Cette architecture institutionnelle rend toute négociation structurellement fragile : elle oblige soit à viser un socle minimal acceptable par toutes les branches, soit à assumer un texte ambitieux, mais dont



La parole à Laurence Gilbert, Secrétaire générale du SNEPAT

Après avoir œuvré à l'attractivité des métiers de l'ESS et la fidélisation des salariés dans l'emploi, l'effondrement du modèle économique associatif oblige désormais les branches professionnelles relevant de son champ, à faire le grand écart pour tenter de maintenir les emplois. Les secteurs du Sport, des Loisirs et de l'Enseignement sont fortement impactés par les coupes drastiques dans la commande publique et par la diminution des subventions, alors même qu'ils assurent des missions de service public. Sans perspective d'un horizon plus favorable, les ruptures conventionnelles, licenciements, accords de performance collective, s'enchaînent. De

même, le fort recours au CDD (saisonnier, d'usage) dans l'activité sert de première variable d'ajustement de l'effectif.

Un accord sécurisant

Le plus souvent composées de très petites entreprises, dépourvues de représentants du personnel, voire de ressources RH, la capacité à négocier est d'autant plus réduite. Et pour les CSE, que reste-t-il à négocier quand les caisses des associations sont vides ?

Mais, si sa portée devait être limitée, alors, il y a urgence à ce que les interlocuteurs sociaux de chacune des branches s'emparent du sujet, avant d'y perdre à nouveau de l'activité, des compétences et pour les salariés, leur emploi.



Laurence Gilbert

L'ESS apparaît comme un terrain d'innovation normative où se testent différentes architectures conventionnelles.

Le champ d'application est susceptible de se réduire.

Une négociation structurante : entre socle minimal et accord protecteur

Malgré ces contraintes, l'accord APLD-R ne s'est pas limité à reproduire le cadre réglementaire. Il dépasse le cadre réglementaire en introduisant des garanties conventionnelles nouvelles. Plusieurs avancées sont significatives.



L'indemnité versée au salarié placé en activité partielle est portée à 75 % de la rémunération brute, contre 70 % dans le droit commun réglementaire.

De même, une protection spécifique a été instaurée pour les salariés à temps très partiel : lorsque le cumul salaire net + indemnité nette est inférieur au SMIC proratisé, l'employeur doit verser une allocation complémentaire pour atteindre ce seuil. Cette clause corrige une lacune clas-

sique des dispositifs d'activité partielle, historiquement conçus pour des salariés à temps plein.

Consolidation des droits sociaux

L'accord encadre aussi les risques de détournement du dispositif. Il précise que l'APLD-R ne peut servir à absorber des fluctuations normales d'activité déjà couvertes par un accord de modulation du temps de travail. Cette précision est

essentielle dans des secteurs saisonniers ou dépendants de financements publics variables.

Enfin, plusieurs dispositions traduisent une logique de sécurisation des parcours :

- priorité d'accès à la formation pour les salariés à temps partiel ;
- prise en charge du reste à charge CPF par l'OPCO ou l'employeur ;
- maintien des protections collective santé et prévoyance ;
- consultation obligatoire du CSE lors de la mise en œuvre.

Ces éléments témoignent d'une orientation normative claire : faire d'un dispositif d'urgence un instrument de consolidation des droits sociaux.

Un précédent stratégique : l'accord ESS sur les transitions démographiques

Ce choix d'un accord ambitieux n'est pas isolé. Il s'inscrit dans une dynamique récente du dialogue social au sein de l'ESS. Le 8 décembre 2025, un accord national relatif aux transitions démographiques a été signé par l'UDES et plusieurs organisations syndicales dont FO et trois autres organisations syndicales de salariés.

Cet accord couvre potentiellement plus de deux millions de salariés et repose sur une logique de norme-cadre : il fixe des principes (aménagement du temps de travail, congés aidants, dispositifs internes de soutien) que les branches doivent décliner. Comparé à ce précédent, l'accord APLD-R adopte une logique inverse. Là où l'accord « aidants » pose un cadre général et renvoie l'opérationnalité aux branches, l'accord APLD-R intervient directement au niveau interbranches pour produire des règles immédiatement applicables.

La coexistence de ces deux modèles révèle une expérimentation juridique :

- soit un accord-socle programmatique,
- soit un accord interbranches opérationnel.

L'ESS apparaît ainsi comme un terrain d'innovation normative où se testent différentes architectures conventionnelles.

Le rôle pivot de FO dans une configuration de signatures atypique

La portée réelle du texte dépend cependant d'un paramètre décisif : la configuration syndicale des signataires. L'accord a été signé par notre Organisation



et la CFE-CGC. Or, en droit de la négociation collective, la validité d'un accord suppose qu'il soit signé par des organisations représentant au moins 30 % des suffrages exprimés. Dans le cas présent, ce seuil n'est atteint qu'au sein de la branche du tourisme social et familial. Conséquence : l'accord, pourtant conçu pour couvrir jusqu'à quinze branches, voit son application juridique directe limitée.

Dans ce contexte, la signature de FO revêt une dimension stratégique. Elle permet l'existence même du dispositif dans au moins un champ professionnel. Là où les autres organisations n'ont pas signé par crainte d'une portée limitée de l'accord, notre Organisation s'est concentrée sur le contenu et le résultat pour les salariés.

Un accord révélateur des tensions économiques du secteur

L'accord intervient dans un contexte financier fragile pour les structures de l'ESS. La baisse des financements publics et la diminution des partenariats institutionnels fragilisent de nombreuses organisations, dont le modèle économique repose souvent sur des subventions ou des conventions publiques. Le tourisme social et familial n'est pas le plus concerné par cette fragilité.

Le recours à l'APLD-R apparaît alors comme un mécanisme de stabilisation macro-sociale : il permet de préserver l'emploi sans licenciements massifs tout en maintenant les compétences.

Mais il soulève aussi une question poli-

tique implicite : lorsque les subventions publiques diminuent, l'Etat compense indirectement par le financement de dispositifs d'activité partielle. Le risque est celui d'une socialisation différée des coûts de désengagement budgétaire.

L'ESS, laboratoire de droit conventionnel multiprofessionnel

Au-delà de son contenu, l'accord APLD-R constitue un jalon institutionnel. Il confirme que l'ESS tend à se structurer comme un espace de régulation collective autonome, situé entre branche et interprofession. Cette évolution pourrait préfigurer l'émergence d'un véritable niveau conventionnel sectoriel transversal, doté à terme :

- d'un périmètre reconnu,
- d'une mesure consolidée d'audience syndicale,
- d'une capacité normative stabilisée.

Si tel était le cas, l'ESS deviendrait un laboratoire du droit de la négociation collective, expérimentant des formes inédites de production de normes sociales adaptées à des activités hybrides, ni totalement marchandes ni strictement publiques.

Entre ambition normative, contraintes de représentativité et stratégies syndicales, cet accord illustre la transformation silencieuse du paysage conventionnel français. Dans ce mouvement, l'ESS apparaît non comme un secteur périphérique, mais comme un espace d'innovation juridique où se redessinent les équilibres du dialogue social contemporain ■