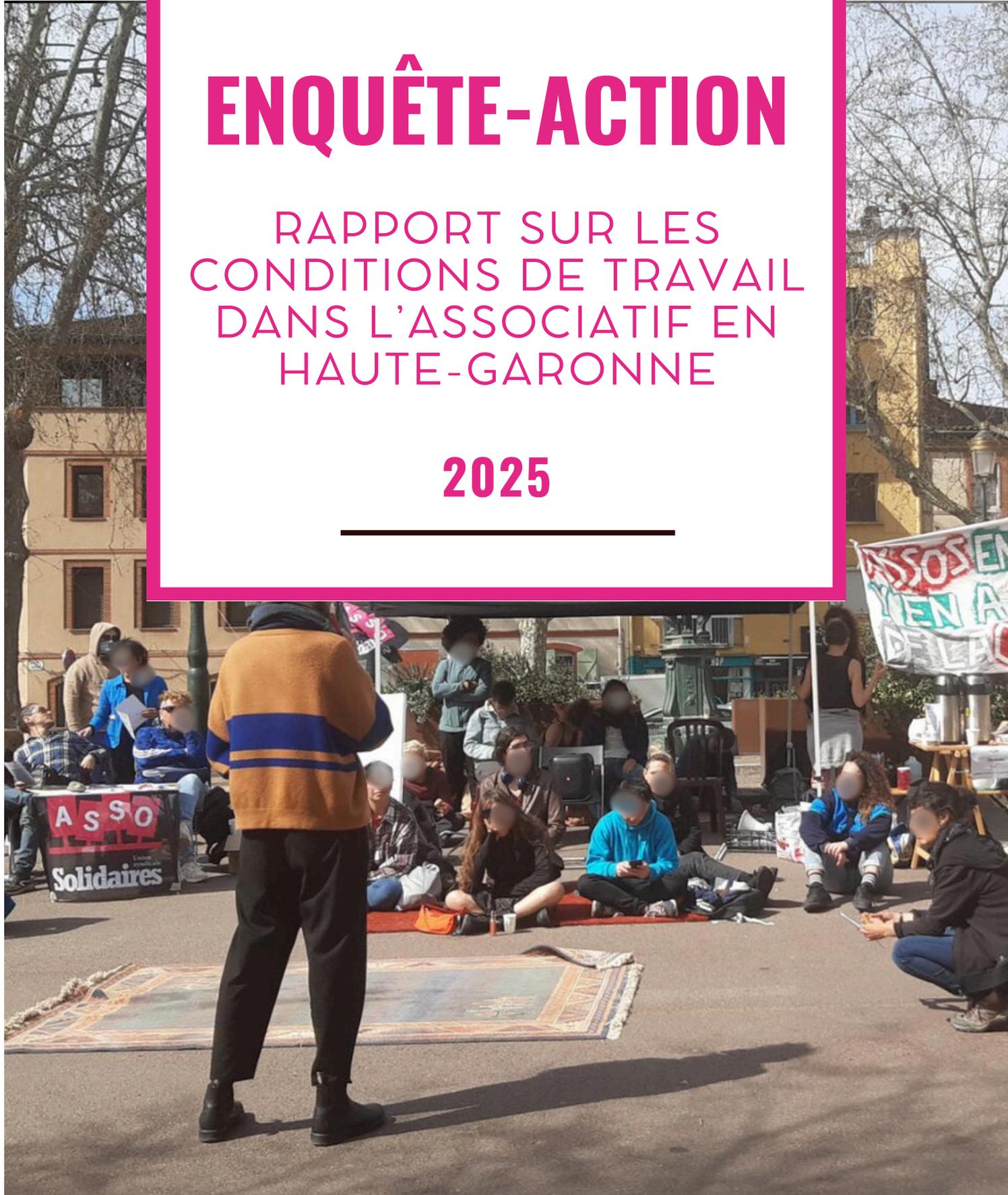


ENQUÊTE-ACTION

RAPPORT SUR LES
CONDITIONS DE TRAVAIL
DANS L'ASSOCIATIF EN
HAUTE-GARONNE

2025



**ACTION DES SALARIÉ-E-S
DU SECTEUR ASSOCIATIF**

SOMMAIRE

03

Note de synthèse

05

Données sur les participant·e·s

LES RÉSULTATS

07

Instabilité professionnelle

08

Faibles rémunérations

10

Travail gratuit et engagement

12

Débordements et conflits

14

Santé en danger

16

Télétravail sans aucun cadre

17

Droit au travail

19

Des pistes pour un changement

21

Questionnaire et méthode

NOTE DE SYNTHÈSE

Origines et objectifs de l'enquête

La section locale ASSO31 a lancé sa première enquête-action sur les conditions de travail dans le secteur associatif en Haute-Garonne en 2022. A l'instar des enquêtes ouvrières réalisées au sein d'une même entreprise/usine, les objectifs de cette enquête départementale sont multiples :

- Créer une enquête avec un effet de conscientisation à l'échelle individuelle sur ses droits et conditions de travail ;
- Avoir un outil pour démarrer des discussions sur les lieux de travail et favoriser les questionnements et démarches avec des collègues ;
- Diffuser les résultats pour réaliser le commun ;
- Construire des revendications à partir des résultats de l'enquête et passer à l'action collective

De la création du questionnaire, à la diffusion de l'enquête, en passant par l'analyse et la communication des résultats, faire vivre cette enquête-action a été une aventure créatrice de multiples dynamiques collectives (voir plus de détail sur le méthode p. 23).

Résultats clés

Voici les principaux constats et enseignements tirés de l'enquête :

Instabilité et turn over

Les longues carrières sont rares dans le secteur associatif : **56% des personnes en CDI se projettent, malgré leur contrat, moins de 5 ans** dans leur structure et 76% des personnes en CDI travaillent depuis moins de 6 ans dans leurs structures. Si les travailleuses dans de petites structures semblent se projeter sur du plus long terme que dans les grosses associations, le turn-over reste important. L'instabilité de l'emploi et les conditions de travail dégradées en sont les causes principales.

Rémunérations faibles

Face à un salaire médian en France de 1940€ net, seulement 20 % des salarié.es se situent au dessus et 3 % seulement au dessus du salaire moyen (2630€). **70 % des contrats précaires gagnent moins que le SMIC** et 40 % gagnent moins de 600€.

A même responsabilité, 70 % des personnes interrogées considèrent leur revenu comme au-dessous de la moyenne comparé à un poste en entreprise privé classique. Cette faible rémunération s'accompagne d'un manque de transparence - 31 % ne connaissent pas les écarts de salaires dans leur structure.

La norme des heures sup' et gratuites

En moyenne, les répondant.es travaillent 2,4 heures en plus que dans leur contrat chaque semaine, sachant que **45,2% des personnes enquêtées dépassent les 4 heures supplémentaires par semaine**. Toutefois, les dépassements des horaires s'accompagnent rarement de rémunération : seulement 10% les ont payées et **21 % des travailleur.euse.s n'ont aucune rétribution pour les heures supplémentaires effectuées**.

Entre engagement et exploitation

80% des personnes interrogées conçoivent leur travail salarié avant tout comme un lieu d'engagement. Au nom de 'la cause', les travailleur.euses du monde associatif rognent depuis des années sur le code du travail pour maintenir à flot les structures associatives. Par exemple, plus d'un tiers des salarié.e-s ont déjà baissé leur condition de travail face aux manques de financement. Enfin, il est important de souligner que 92% des personnes qui considèrent le travail aussi comme un lieu d'exploitation ont les plus bas salaires.

Déborder d'un cadre rarement prescrit

Seulement **7% des interrogé.e-s affirment ne pas déborder de leur cadre légal de travail**. A contrario, **47% des personnes n'ont pas de fiches de poste** qui détaillent les missions prescrites dans le cadre de leur contrat de travail. Face à ce manque de cadre, un tiers des salarié.e-s décrivent des situations de souffrance au travail.

(Auto)-exploitation et conflits

Si les débordements du cadre sont souvent « décidés » par les salarié.es elleux-même pour 'la cause' et pallier un manque de moyen pour réaliser leur mission, la moitié des débordement sont prescrits par les hiérarchies.

L'associatif n'échappe pas aux conflits salariaux et rapports de pouvoir avec une hiérarchie. 20 % des répondant.es déclarent avoir des relations très compliquées voire mauvaises avec leur direction ou Conseil d'Administration.

Des risques sur la santé

Le manque de moyens et la culture de l'engagement accentuent les obstacles à faire valoir son droit à l'arrêt maladie : **30% des enquêté-e-s ont des grandes difficultés pour se mettre en arrêt de travail**. Cette difficulté s'accroît dans les TPA où 73 % des personnes qui déclarent impossible ou presque-impossible de se mettre en arrêt travaillent dans des structures de moins de 11 salarié-e-s. Or, 48 % des travailleur-se-s déclarent faire une activité où il existe des risques de maladie professionnelle. Les 3/4 des personnes n'ayant aucune prise en charge de leur mutuelle par leur employeur travaillent dans des TPA de moins de 11 salarié-e-s. Le manque de prise en compte des risques psychosociaux entraîne des maladies professionnelles et explique aussi en partie le turn-over important du secteur.

Du télétravail ou travail à domicile ?

Les petites structures (moins de 11) sont celles où le télétravail est le plus fréquent (58% des personnes qui font régulièrement et 82% majoritairement du télétravail) et souvent celui-ci est non encadré (**aucun équipement pour 44 % de ces personnes**). Le télétravail est rare dans l'associatif, il s'agit le plus souvent de travail à domicile pour pallier l'absence d'espaces de travail de qualité ou l'incapacité de se rendre sur le lieu de travail.

Manque d'information et de formation sur le droit au travail

Dans l'enquête, malgré la sur-représentation de personnes syndiquées, 16% des salarié-e-s considèrent ne pas être du tout informé-e-s sur leurs droits au travail malgré de hauts diplômes et des emplois dans le social ; **1 personne sur 6 ne connaît pas sa convention collective** (et donc l'existence de droits spécifiques) ; presque **1 personne sur 2 ne connaît pas l'existence d'accord** dans sa propre association.

Absence de droits collectifs

L'absence d'accord collectif va de pair avec l'absence de structure de négociations ou la méconnaissance des recours possibles pour les salarié-e-s. **L'imaginaire « tous dans le même bateau » induit l'absence de négociation entre syndicat et employeur et donc l'absence de droits collectifs**. En cas de problème au travail, seulement 7% des interrogé-e-s contacteraient un syndicat.

Revendications des enquêté-e-s

Enfin, différents types de **revendications ont émergé** (liste complète p.19) :

- Une **justice salariale** afin de revaloriser les salaires, de payer les heures supplémentaires et de promouvoir l'égalité salariale
- En finir avec les **contrats précaires** afin de stabiliser les emplois dans le secteurs en mettant fin au CDI et aux dispositifs des services civiques.
- Renvoyer la **responsabilité d'État de sécuriser les financements** des associations : la fin de la logique de financement par projet et le retour aux subventions pluri-annuelle de fonctionnement
- Cesser les débordements « au nom de la cause » - pour un **respect de la fiche de poste et du contrat de travail...**



ASSO-Solidaires est un syndicat qui regroupe des travailleurs-ses du secteur associatif. Qu'on soit salarié-e en CDI, CDD, stagiaire ou service civique, qu'on travaille dans le milieu de la culture, du social, de la santé, du sport, de l'éducation populaire ou encore de l'environnement, c'est un espace d'entraide ouvert qui souhaitent connaître, défendre leurs droits au travail et en gagner de nouveaux. Membre de l'Union syndicale Solidaires, ASSO-Solidaires est un syndicat de transformation sociale qui dénonce la précarisation des emplois et milite pour l'amélioration des conditions de travail dans le secteur associatif.

DONNÉES SUR LES PARTICIPANT·E·S

Une enquête à l'image du salariat associatif : féminisé, diplômé, précarisé et peu syndiqué.

L'ENQUÊTE

210 questionnaires traités

Enquête réalisée entre 2022 et 2024 en Haute-Garonne dans des associations très diverses (santé, culturel, insertion, écologie, féminisme...)

TRÈS DIPLOMÉ

Plus de la moitié à un BAC +5

Seulement 3 personnes interrogées ont déclaré ne pas avoir de BAC, 13 un niveau BAC, 32 un BAC+2, 53 une licence et 110 un niveau master.

14,4 % DE SYNDIQUÉ·E·S

Peu de syndicalisation dans l'associatif

Malgré que l'enquête provienne d'un syndicat, seulement 14,4 % des enquêtées ont déclaré être syndiquées. En France, le taux de syndicalisation dans le privé est de 8%.

CHIFFRES 2022

Le salariat associatif en Haute-Garonne

38 570 personnes sont salarié·e·s dans une association du département.

Sur les 3 305 associations employeuses : 1 809, soit 55 % (pour 49 % en moyenne nationale), ont moins de 3 salarié·e·s.

UN SECTEUR FÉMINISÉ

148 femmes sur 210

Sur les 210 questionnaires traités : 148 proviennent de femmes, 54 d'hommes, 7 de personnes non-binaires et 2 s'identifiant à un autre genre.

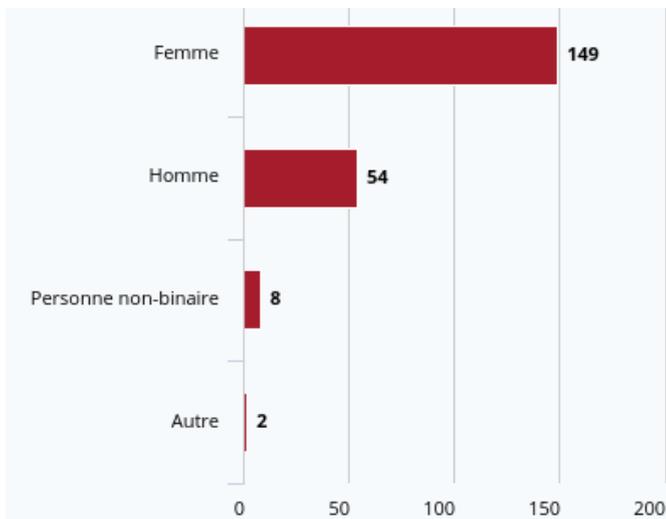
69% DE CDI

Un secteur avec plein de contrats précaires

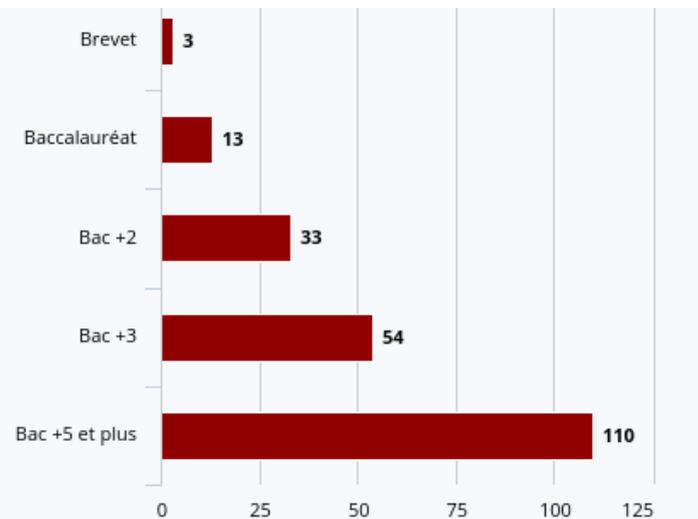
144 personnes ont déclaré avoir un CDI, 44 un CDD, 4 être en stage, 11 en service civique et 8 personnes avec un autre contrat. Comparativement : En France, 85,8% des salarié·e·s sont en CDI tout secteur confondu.

EN GRAPHIQUE

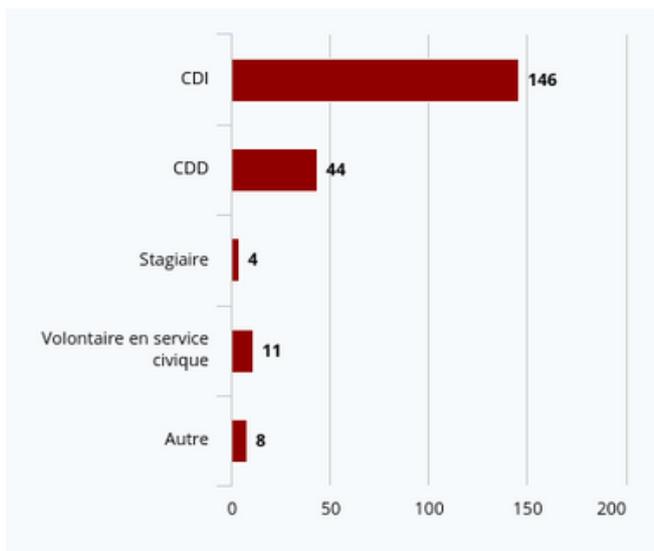
Genre



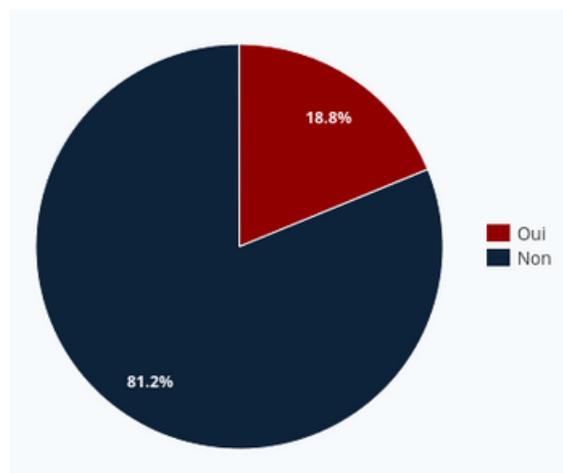
Diplomes



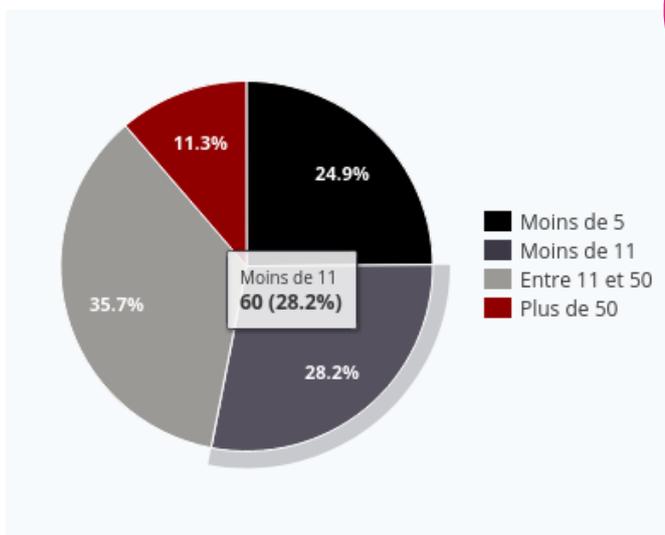
Contrats



Taux de syndicalisation



Taille des structures



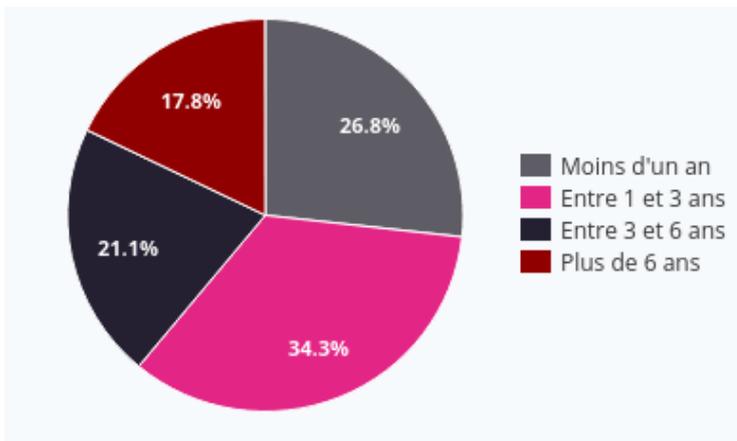
La majorité des personnes qui ont répondu à l'enquête à l'image du secteur associatif travaille dans des structures de moins de 11 salarié.e.s.

UN MILIEU PROFESSIONNEL INSTABLE

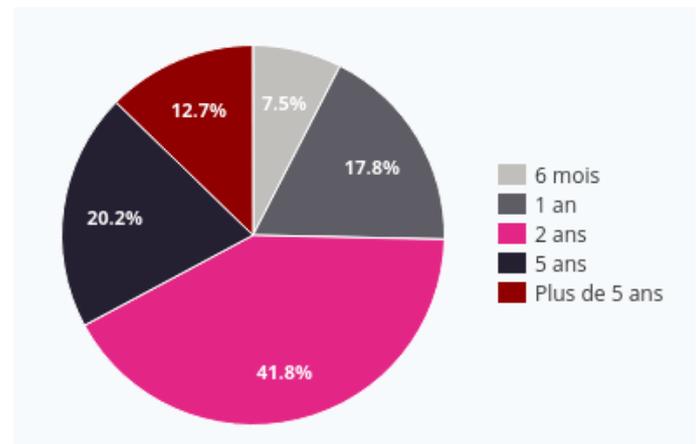
Pas de longue carrière dans l'associatif

- 56% des personnes en CDI se projettent, malgré leur contrat, **moins de 5 ans dans leur structure.**
- **76% des personnes en CDI travaillent depuis moins de 6 ans** dans leurs structures.
- La taille de la structure joue : les travailleur·se·s dans des **petites structures semblent se projeter sur du plus long terme** que dans les grosses.

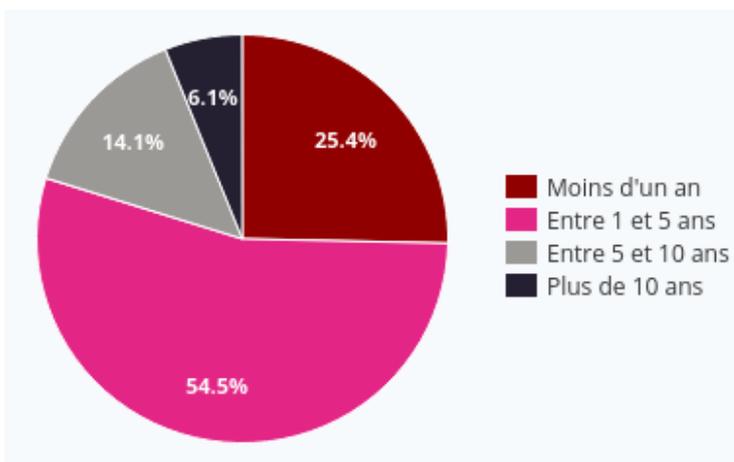
Ancienneté des interrogé·e·s



Durée moyenne d'emploi



Temps de projection dans son emploi associatif



Les salarié·e·s du monde associatif ne font **pas de longues carrières**. La plupart des personnes ne restent pas longtemps dans leur structure à cause des **faibles salaires, de la surcharge de travail, des risques psychosociaux et mauvaises conditions de travail.**

DE FAIBLES SALAIRES

Statuts précaires = plus bas salaires

Pour les personnes en CDD
moins de 7% des CDD touchent plus de 1789€ par mois

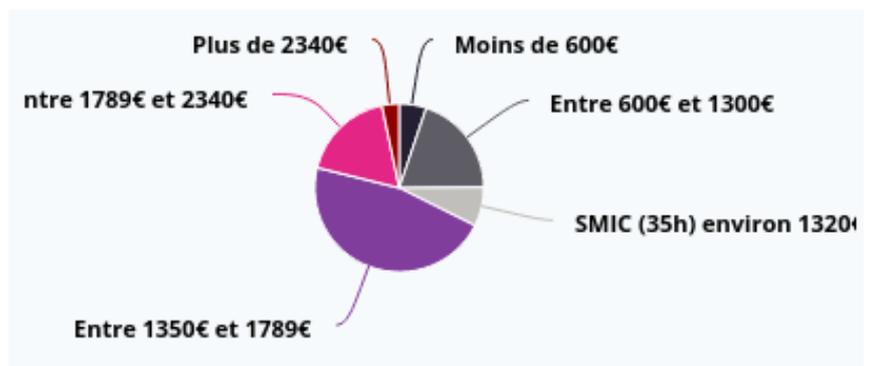
Pour les personnes en CDI
sur 47 personnes au dessus du salaire médian, 44 sont en CDI

Pour les statuts plus précaires
(autres contrats : stagiaires, service civique, CDDU...)
70% gagnent moins que le SMIC
40% gagnent moins de 600€

Moins qu'ailleurs et que les minimas

Sachant qu'en France, en 2024 :
Salaire médian : 1940€ net
Salaire moyen : 2630€ net

Dans l'associatif en Haute-Garonne :
25% en dessous du SMIC
20% au dessus du salaire médian
3% au dessus du salaire moyen



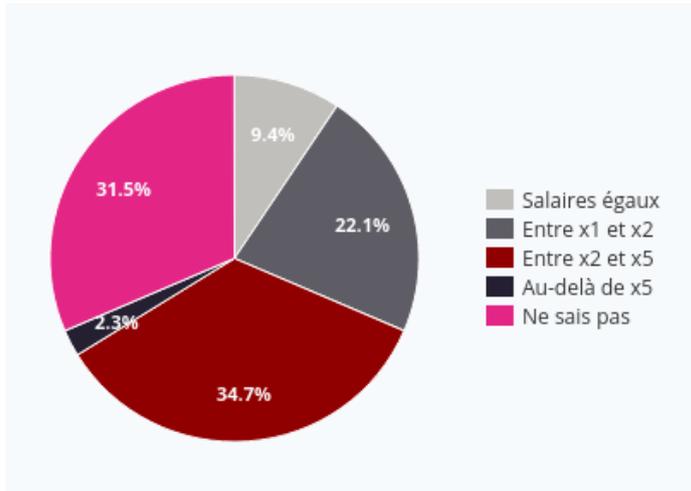
70% des enquêté-e-s considèrent avoir un salaire inférieur aux autres secteurs d'emploi pour un même diplôme et de mêmes responsabilités.

Des inégalités de genre

Les hommes enquêtés (25,7%)
Ils représentent 34 % de ceux et celles qui gagnent entre 1789 à 2340€
Ils représentent 50% de ceux et celles qui gagnent plus de 2340€

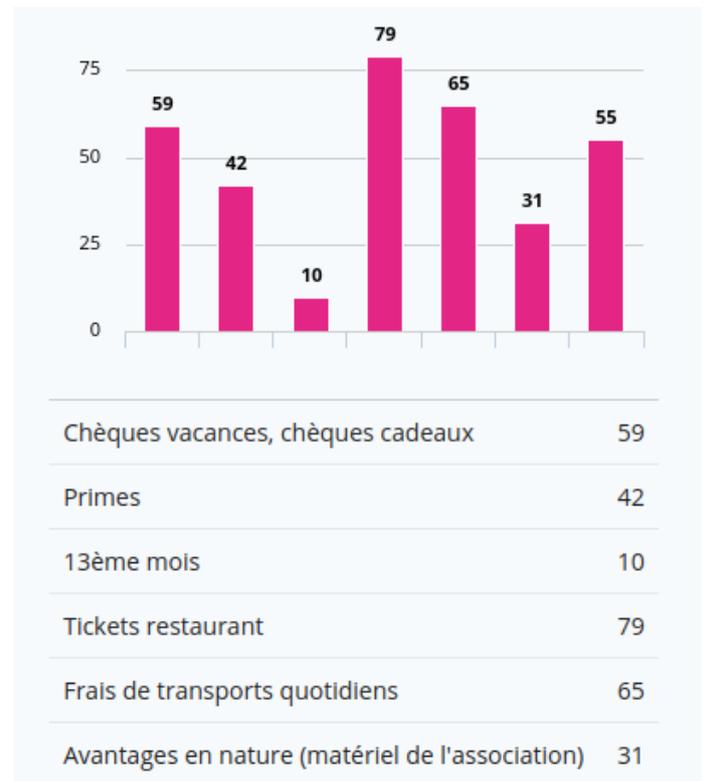
Les femmes enquêtées (74,3%)
Elles représentent 63% de ceux et celles qui gagnent entre 1789 à 2340€
Elles représentent 33% de ceux et celles qui gagnent plus de 2340€

NI AVANTAGES NI TRANSPARENCE



LES ÉCARTS DE SALAIRE

Un tiers des salarié·e·s n'ont pas connaissance des salaires de leurs collègues. Cette donnée contredit l'image de transparence du secteur. Les hauts salaires de l'associatif sont rarement communiqués.



LES AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION

“Repas sur place”

“13ème mois pour les CDD longs et CDI (donc pas moi)”

“Avantages sur la boutique de l'asso”

“1 chèque cadeau en fin d'année.”

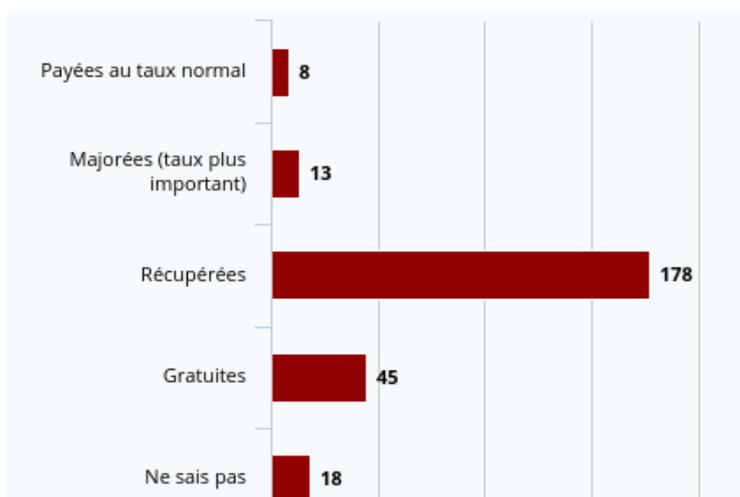
La plupart des salarié·e·s n'ont pas de prise en charge de leurs frais de transport. Les petites associations offrent rarement d'autres rémunérations que le salaire (déjà bas), 52% des salarié·e·s de moins de 11 n'ont aucune autre forme de rémunération que leur salaire.

LA NORME DU TRAVAIL GRATUIT ET SUBI

La différence entre le travail prescrit (contrat) et le réel :

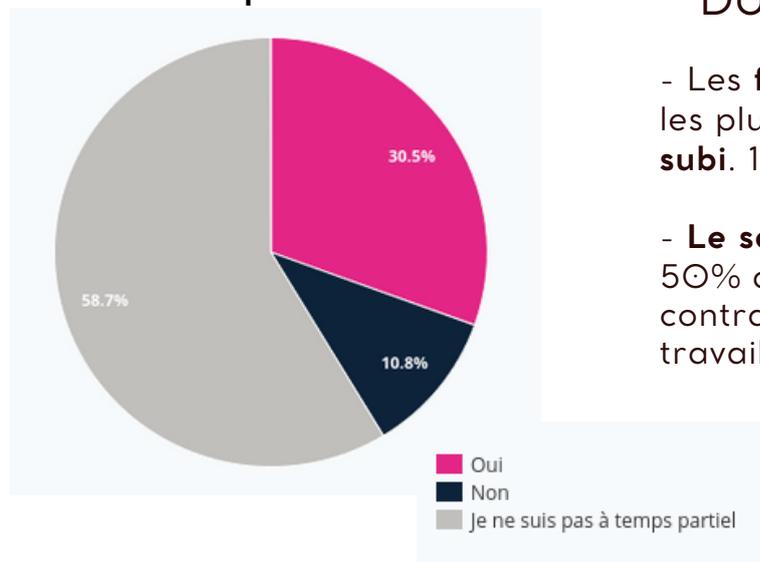
- En moyenne, les personnes dans l'associatif travaillent **2,4 heures en plus** que dans leur contrat chaque semaine, sachant que **45,2% des personnes enquêtées dépassent les 4 heures supplémentaires par semaine.**
- **54% des hommes ne font pas d'heures supplémentaires** contre seulement **39% de femmes.**
- 57% des personnes en CDD font des heures supplémentaires.

Des heures supps non-rémunérées



21 % des travailleur·se·s n'ont aucune compensation pour leurs heures supplémentaires et seulement 10% les ont payées... Le travail gratuit n'est jamais loin !

Avez-vous choisi votre temps partiel ?

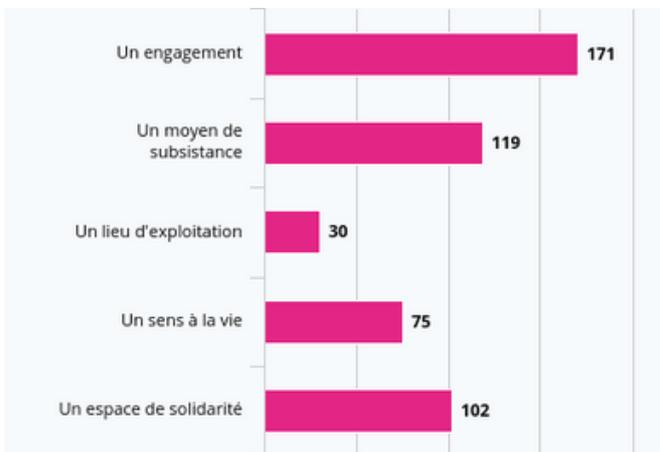


⊙ TEMPS PARTIELS EN FONCTION DU GENRE ET DU STATUT

- Les **femmes et personnes sexisées** sont les plus concernées par le **temps partiel subi**. 10% de plus que chez les hommes.
- **Le service civique n'est pas un choix.** 50% des personnes interrogées sous ce contrat estiment être dans un temps de travail partiel imposé.

ENTRE ENGAGEMENT ET EXPLOITATION

Le travail c'est ?



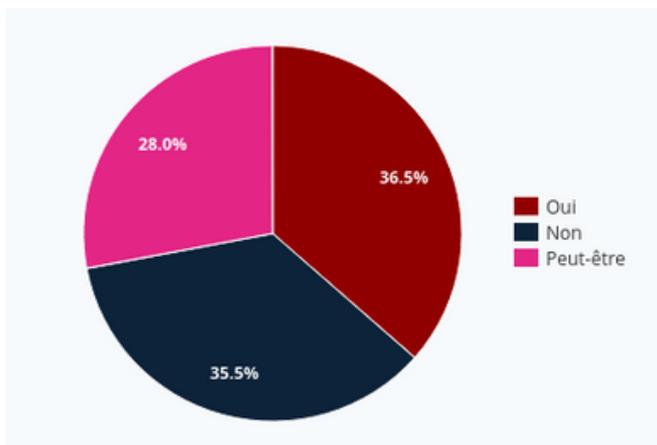
ENGAGÉ·E·S ET EXPLOITÉ·E·S

- **80% des personnes** interrogées pensent leur travail salarié comme **un engagement**, la proposition la plus choisie.
- **92%** des personnes qui considèrent le travail comme un lieu d'**exploitation ont des bas salaires.**

DES SACRIFICES PERMANENTS

Seriez vous prêt.e à abaisser la qualité de vos conditions de travail pour pallier aux difficultés économiques de votre structure ?

“Si l'association est vraiment en difficulté, je pourrais venir en partie bénévolement, ne pas compter toutes mes heures”



“Réduction de l'espace du bureau de travail pour sous-louer”

“Virement du salaire lorsque le solde de trésorerie le permet”

“Faire plus d'heures pour pallier à l'impossibilité d'embaucher des permanents”

“2 ans de travail dans un bâtiment insalubre, fuites d'eau, problèmes de sécurité, bâtiment sans ventilation et fenêtres, etc”

“Chauffage, ordinateur”

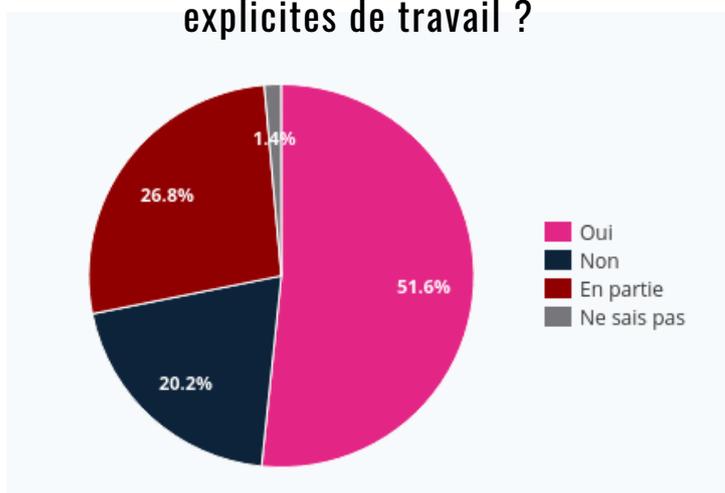
Plus d'un tiers des salarié·e·s ont déjà baissé leur condition de travail face aux manques de financement. Considérant leur travail comme un engagement, les salarié·e·s du monde associatif se voient parfois obliger d'abandonner certains de leurs droits pour maintenir à flot les structures associatives...

DÉBORDER DU CADRE

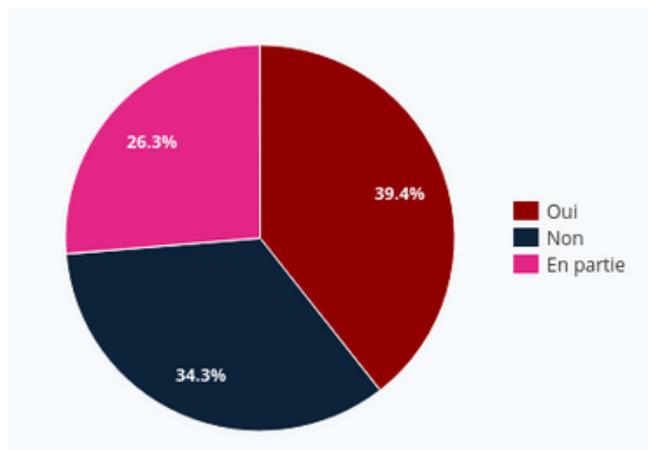
Manque de cadre et débordement de la fiche de poste

- **47% des personnes n'ont pas de fiche de poste** ou missions claires écrites sur leur contrat de travail.
- **Seulement 7% des interrogé·e·s ne débordent pas de leur cadre légal de travail.** Face à ce manque de cadre, un tiers des salarié·e·s décrit des situations de souffrance au travail.

Fiche de poste / Missions explicites de travail ?



Le travail déborde-t-il du cadre ?



DES DÉBORDEMENTS QUI ENTRAÎNENT DES SOUFFRANCES

“Sentiment de devoir cadrer soit même qui peut donner l'impression d'être perdue ou surchargée ; mais en même temps grande liberté de mon poste que j'apprécie.”

“Je suis à un poste très polyvalent, ce qui fait que j'ai beaucoup de charge mentale.”

“Dépassé”

“Épuisée”

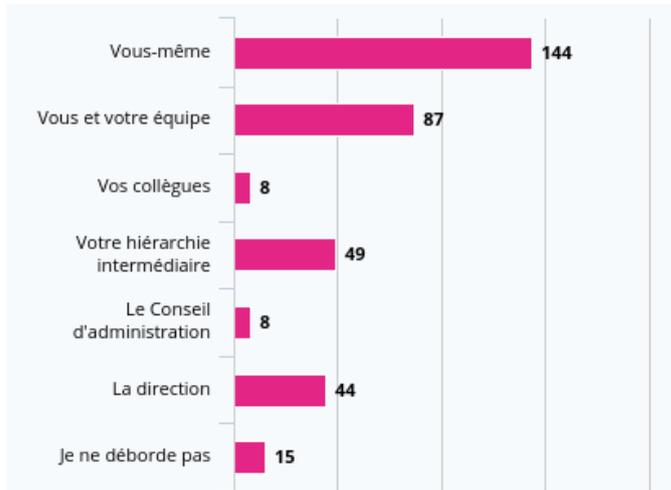
“En souffrance”

“J'ai la sensation que si je ne déborde pas, la coordination de l'asso va mal se faire”.

“Mon rôle et ma place dans l'association ne sont pas clairs pour moi et pour les autres salariés et bénévoles. J'ai l'impression de faire des choses qui ne sont pas dans mes compétences.”

(AUTO)EXPLOITATION ET CONFLITS

Qui décide des débordements ?



⊙ TOUT LE MONDE DÉBORDE !

- L'auto-exploitation (débordement du cadre décidé soi-même) ne dépend pas du salaire à l'inverse du reste du secteur privé où les cadres ont en échange de leur forfait jour des compensations salariales.

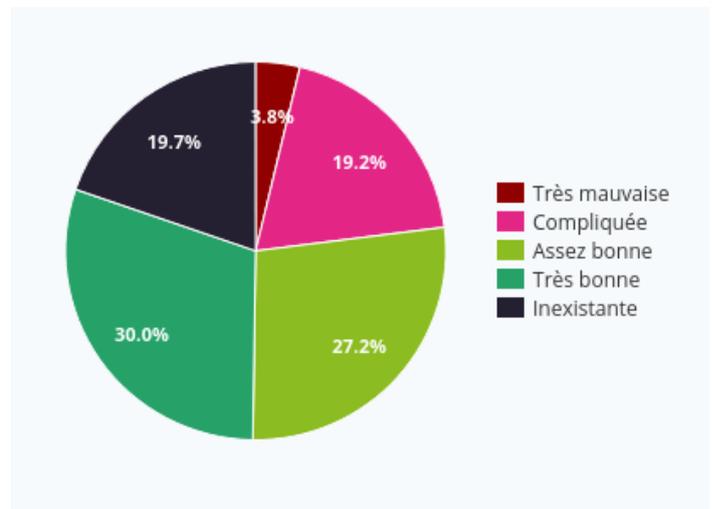
- **La moitié des débordements sont néanmoins prescrits par une hiérarchie.**

⊙ TOUT LE MONDE DANS LE MÊME BATEAU ?

- 20 % des personnes interrogées déclarent avoir des relations compliquées ou très mauvaises avec leur direction ou CA.

- **19,7 % des travailleur-se-s n'ont aucune relation avec leur direction ou conseil d'administration** alors que les structures de travail sont très petites (rarement au dessus de 50).

Les relations avec la direction ou le CA ?



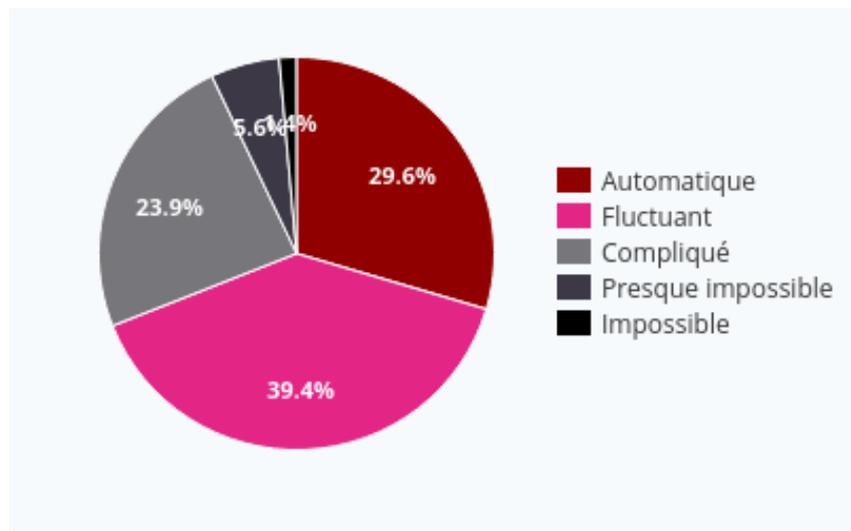
En deux ans, durant le temps de l'enquête, le syndicat ASSO 31 a accompagné une centaine de salarié-e-s associatifs-ves qui se considéraient en conflit avec leur direction, hiérarchie ou conseil d'administration.

DES RISQUES SUR LA SANTÉ

Travailler au détriment de sa santé

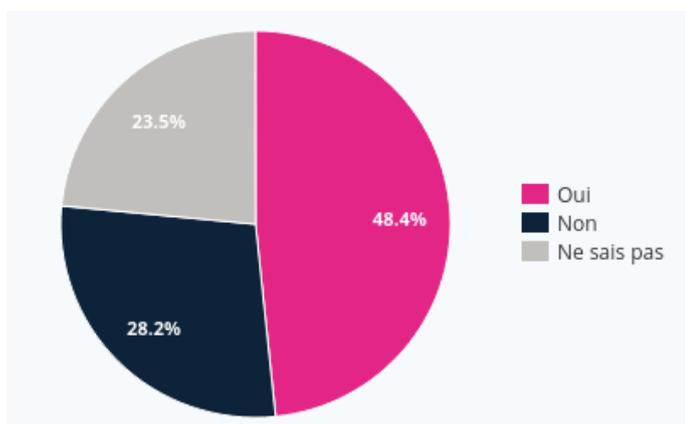
- 30% des enquêté·e·s ont des grandes difficultés pour se mettre en arrêt de travail.
- 73 % des personnes qui déclarent impossible ou presque-impossible de se mettre en arrêt travaillent dans des structures de moins de 11 salarié·e·s.
- Dans ces structures, plusieurs salarié·e·s déclarent faire du travail à la maison lorsqu'ils et elles sont en incapacité de se rendre au travail.

Lorsque vous êtes malade, vous mettre en arrêt maladie est :



Existe t-il des risques de maladies professionnelles liées à votre activité ?

DES MÉTIERS À RISQUES



-48 % des travailleur·se·s déclarent faire une activité où il existe des risques de maladie professionnelle.

- Le turn-over important de l'associatif est, en partie, dû à la non prise en compte des risques organisationnels.

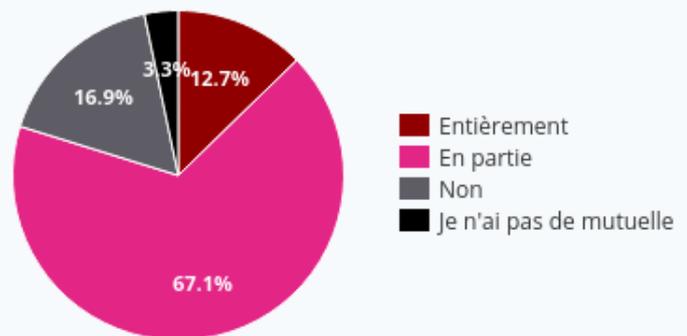
UN MANQUE DE PRISE EN CHARGE

○ PEU D'ACCÈS AUX SOINS

- **77% des personnes qui n'ont aucune prise en charge** de leur mutuelle travaillent dans des associations de **moins de 11 salarié·e·s**.

- Les syndiqué·e·s ont proportionnellement 1,9 fois plus de chance d'avoir une prise en charge de leur mutuelle par leur employeur.

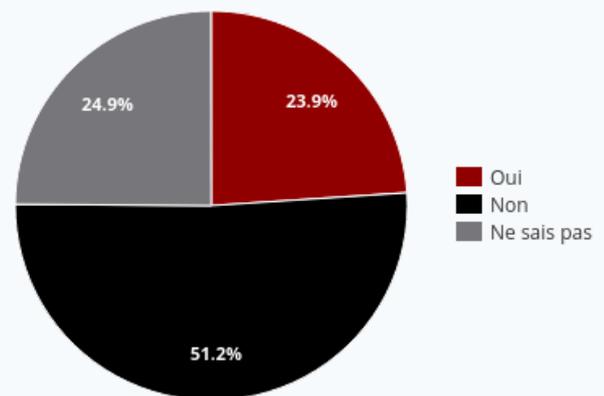
Votre mutuelle est-elle prise en charge par votre employeur ?



○ UN MANQUE DE GESTION DES VSS (VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES)

51% des salarié·e·s travaillent dans des structures où il n'existe aucune politique de prévention et de gestion des VSS. 25 % affirment n'avoir aucune connaissance de dispositif dans leur structure, ce qui implique un manque de communication de l'employeur sur le sujet.

Existe t-il des politiques de prévention et un protocole de gestion des violences sexistes et sexuelles au travail dans votre association ?



Des pistes expérimentées dans des associations...

“Charte, formation, référent VSSST”

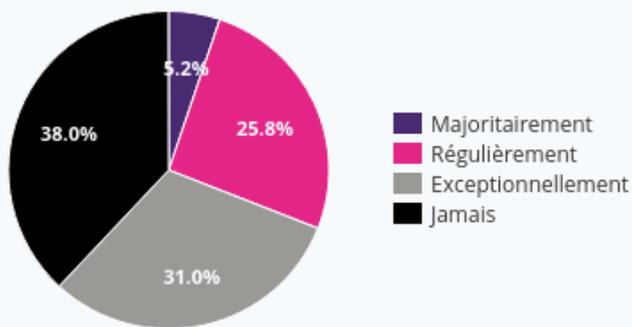
“Atelier de sensibilisation réalisé avec une asso spécialisée”

“Messages écrits sur les murs du café, formations”

“2h de sensibilisation en réunion de service et nom des référents donné.”

TRAVAIL À LA MAISON ET NON TÉLÉTRAVAIL

Faites vous du télétravail ?



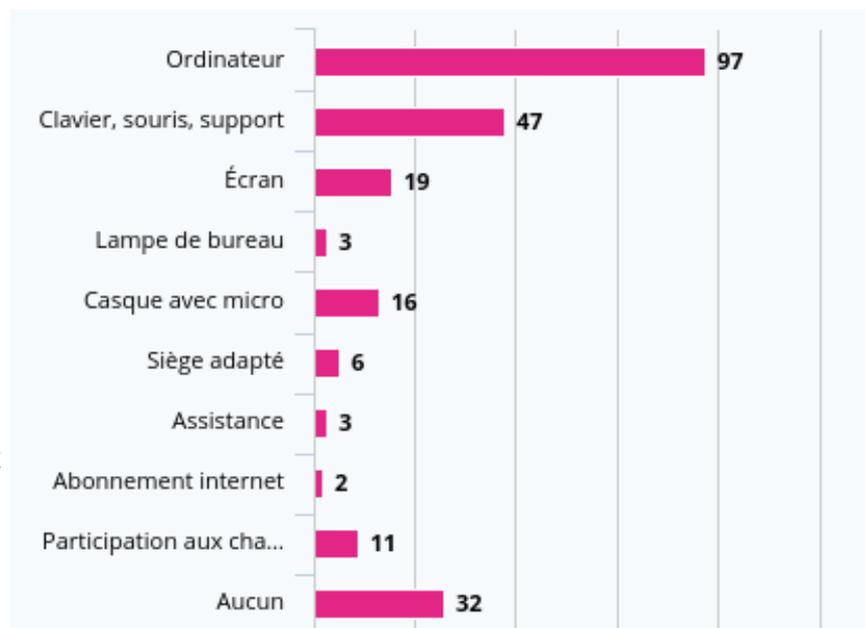
EN FONCTION DE L'ASSO

- **Les petites structures** (moins de 11) sont celles où le télétravail est le plus fréquent (58% des personnes qui font régulièrement et 82% majoritairement du télétravail) et souvent celui-ci est **non encadré (aucun équipement pour 44% de ces personnes)**.

SANS MATÉRIEL ET SANS ENCADREMENT

- Le télétravail dans les **grandes entreprises fait le cadre d'accord** (24 pages pour AIRBUS!). Les salariés ont des bureaux adaptés, des recommandations ergonomiques, un diagnostic, tous les dédommagements cités. Le télétravail est pris en compte et n'est en aucun cas **un palliatif à l'arrêt maladie comme parfois dans l'associatif !**

Les équipements mis à disposition par l'employeur



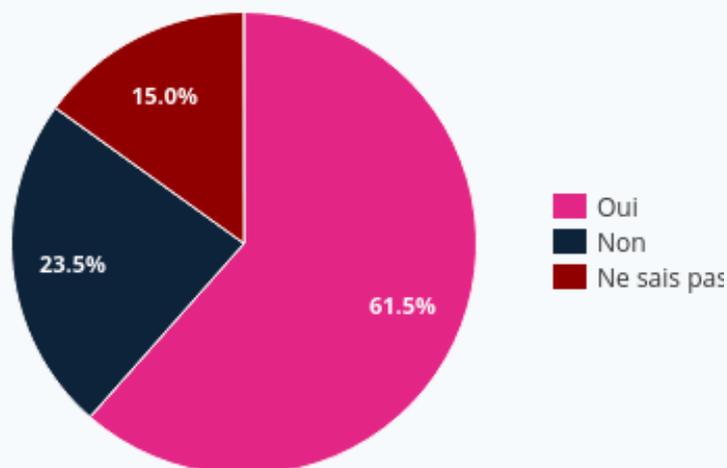
Le télétravail est rare dans l'associatif, il s'agit le plus souvent du travail à domicile pour pallier l'absence d'espaces de travail de qualité ou l'incapacité de se rendre sur le lieu de travail.

SANS DROITS SPÉCIFIQUES

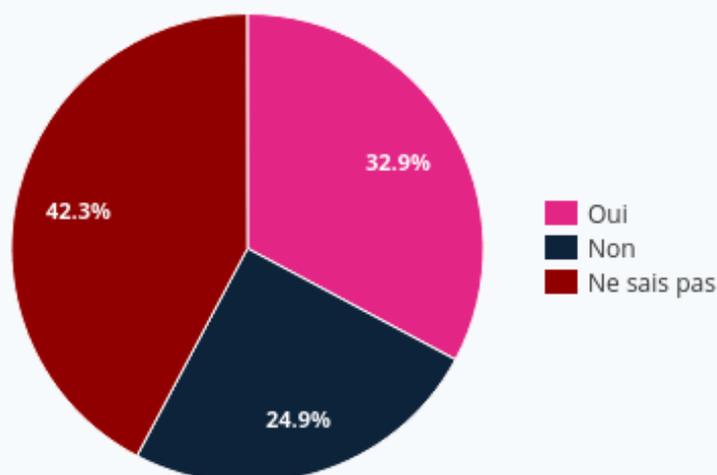
Absence de négociations avec les employeurs

- Selon les chiffres de l'OCDE, en France, **93% des salariés sont couverts par un accord collectif**, c'est l'un des taux les plus élevés au monde. Or selon notre questionnaire, **24% des salarié-e-s de l'associatif en Haute-Garonne n'en ont pas**.
- **68%** des interrogé.e.s déclarent être couvert.e-s par la convention **ECLAT**, une des conventions qui fait le **plus de dérogations au droit du travail (temps, repos, salaire, etc.)...**

Avez-vous une convention collective ?



Avez-vous un accord collectif dans votre association ?



VERS QUI ON PEUT SE TOURNER POUR SES PROBLÈMES AU TRAVAIL ?

- 65 personnes n'ont pas répondu à la question.
- 62 personnes se tournent vers leurs collègues.
- 60 vers leur direction ou hiérarchie intermédiaires (coordo compris).
- 23 vers certain.e-s membres du conseil d'administration ou du bureau de l'association.
- 18 vers les élu.e-s de l'association ou le CSE (comité social et économique).
- 15 vers un syndicat.
- 6 vers les proches.
- 3 vers l'inspection ou la médecine du travail.
- 1 vers son psychologue...

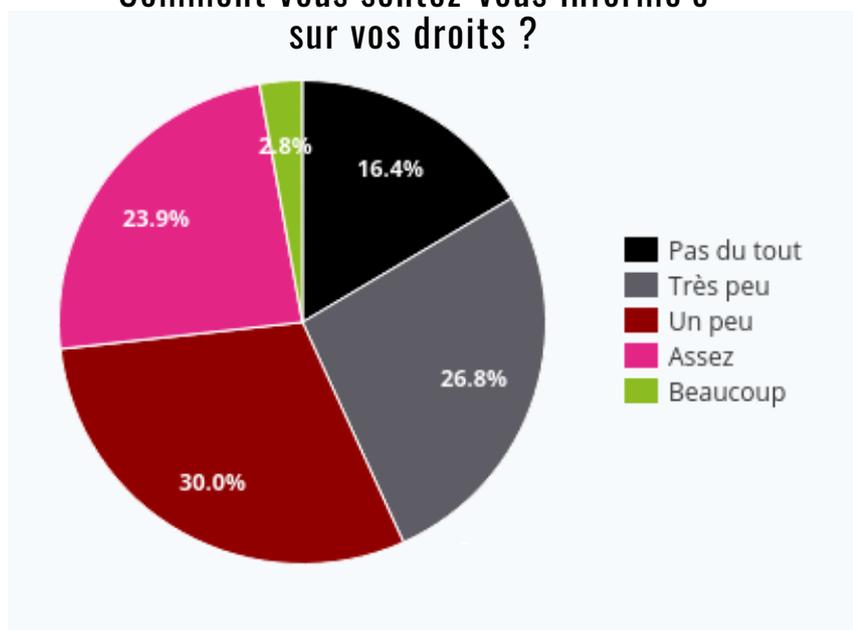
L'absence d'accord collectif va de pair avec l'absence de structure de négociations ou la méconnaissance des recours possibles pour les salarié-e-s. En cas de problème au travail, seulement 7% des interrogé-e-s contacteraient un syndicat.

UN MANQUE D'INFORMATION ET DE FORMATION

○ UN MANQUE DE TRANSPARENCE ET D'INFORMATIONS

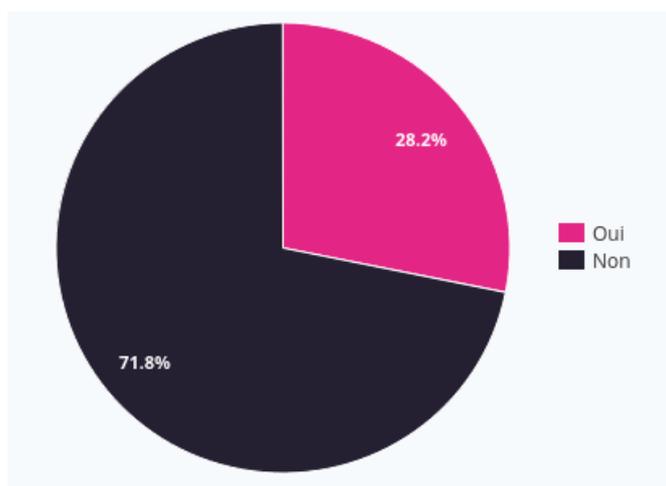
- Dans notre enquête, **1 personne sur 6 ne connaît pas sa convention collective** (et donc l'existence de droits spécifiques) et presque **1 personne sur 2 ne connaît pas l'existence d'accord dans sa propre association**, ce qui confirme un **manque de transparence** des employeurs...
- **16% des salarié·e·s** considèrent **ne pas être du tout informé·e·s sur leurs droits** au travail malgré de hauts diplômes et des emplois dans le social.
- Seulement 1/4 des personnes se considèrent assez informées sur leurs droits.

Comment vous sentez-vous informé·e sur vos droits ?



Savez-vous qu'il existe un droit à la formation syndicale pour tout·e salarié·e ?

○ MANQUE DE CONNAISSANCES DU DROIT DU TRAVAIL



Malgré la sur-représentativité des personnes syndiquées qui ont répondu au questionnaire, les $\frac{3}{4}$ des réponses indiquent ne pas connaître certains droits importants comme celui du droit aux 12 jours de CFESS accordé par an pour suivre des formations syndicales.

LES REVENDICATIONS DES TRAVAILLEUSES

“Que changeriez-vous pour améliorer vos conditions de travail ? Quelle seraient les revendications que vous porteriez pour transformer le travail dans le monde associatif ?”

JUSTICE SALARIALE

Revalorisation et égalité salariale

- Limiter les écarts de salaire.
- Égalité salariale entre hommes et femmes.
- Heures supplémentaires toujours payées
- Augmentation générale des salaires.
- Prise en charge complète des déplacements
- Valorisation du travail le Week-end.

SANTÉ AU TRAVAIL

Prévenir les facteurs d'usure et risques organisationnels

- Réduire le temps et la charge de travail.
- Maintien des salaires en arrêt maladie.
- Protocoles et formations sur les VSS et risques organisationnels.
- Financements de formation et de GAP pour prévenir l'épuisement au travail.

TRAVAIL PRESCRIT = TRAVAIL RÉEL

Respecter la fiche de poste et le contrat

- Adéquation fiche de poste et missions réalisées au quotidien.
- Réduction de la charge de travail et/ou revalorisation des postes.
- Arrêter d'utiliser la cause pour justifier les débordements au contrat.

DÉMOCRATIE ASSOCIATIVE

Partage du pouvoir et/ou fonction employeuse assurée

- Formation des CA au rôle employeur et au droit du travail.
- Plus de transparence et un cadre clair des responsabilités dans l'association.
- Participation des salarié-e-s aux espaces décisionnaires.
- Tendre vers l'autogestion.

STABILITÉ DE L'EMPLOI

En finir avec les contrats précaires

- Interdire aux directions de mener des projets qu'avec des contrats précaires.
- Fin des CDI et des services civiques.
- Interdire le travail forcé des personnes aux minimas sociaux

RESPONSABILITÉ DE LA PUISSANCE PUBLIQUE

Sécurisation des financements

- Retour aux subventions pluriannuelles.
- Fin de la logique des financements par projets.
- Transparence des financeurs dans l'attribution des budgets.
- - de concurrence + de coopération entre assos.

SYNDICALISME

Meilleure connaissance et respect des droits

- Informer sur les droits au travail et les syndicats du secteur associatif.
- Garantir le droit aux formations syndicales.
- Visibiliser la répression syndicale dans le monde associatif.
- Création d'instances du personnel et mise en place systématique des négociations annuelles
- Des délégués syndicaux pour les petites assos.

DES LEVIERS POUR AGIR À SON ÉCHELLE

01 ■ FINANCEURS

La puissance publique qui sous-traite au secteur associatif un nombre important de missions est responsable de nos conditions de travail. Elle doit augmenter et stabiliser ses financements. La baisse des budgets depuis une dizaine d'années doit être stoppée !

02 ■ EMPLOYEURS

Les employeurs doivent stopper l'embauche en contrats précaires, se former et former les travailleuse·r·s sur leurs droits et aux risques organisationnels, stopper la discrimination syndicale et favoriser la coopération entre structures.

03 ■ SALARIÉ·E·S

En tant que salarié·e·s, il est possible de se former au droit du travail auprès des syndicats ; se solidariser de ses collègues qui subissent pressions et harcèlement ; ne pas considérer une personne en service civique comme un·e salarié·e dans ses devoirs ; faire remonter les entorses au droit du travail de sa structure ; refuser le zèle et l'exploitation au nom de l'engagement !

04 ■ SYNDICAT

En tant qu'ASSO Solidaires 31, nous souhaitons multiplier les enquêtes-action pour réfléchir et agir ensemble à partir des préoccupations des salarié·e·s. Une ou d'autres enquêtes mériteraient d'être menées sur la question des discriminations dans le milieu associatif, notamment racisme, islamophobie, validisme et LGBTIQ+phobies.

PERSPECTIVES SUITE À NOTRE RESTITUTION

Le 30 novembre 2024, lors d'une journée syndicale d'ASSO 31, une quarantaine de travailleur·se·s du secteur associatif se sont réuni·e·s. Après avoir discuté des résultats, nous avons imaginé les suites possibles. Quatre ateliers de travail ont pensé à : une campagne des "douzes jours" en

référence au droit à la formation syndicale ; une liste d'outils pour l'autodéfense des salarié·e·s et faire face à la souffrance au travail ; comment mener la lutte contre les discriminations racistes, sexistes, LGBTQIA+, validistes dans l'associatif ; comment développer la grève sur nos lieux de travail et construire des argumentaires en ce sens.





Mail (pour avoir les résultats du questionnaire) : _____

Genre c Femme c Homme c Personne non-binaire c Autre : _____

Age c - de 25 ans c 25 à 50 ans c + de 50 ans

Statut c CDI c CDD c Stagiaire c Service Civique c Autre : _____

Temps de travail (sur le contrat en heures par semaine) : _____

Ancienneté c <1 an c entre 1 et 3 ans c entre 3 et 6 ans c + de 6 ans

Salaire net c Entre 0 € et 600€ c Entre 600 € et 1 300 € c SMIC (35h) : 1320 €
 c Entre 1350 € et 1789 € c De 1789 € à 2340 € c + de 2340 €

Niveau de diplôme c Brevet c Bac c Bac+2 c Bac+3 c Bac+5 et plus

Nombre de collègues sous contrat c - de 5 c - de 11 c entre 11 et 50 c + de 50

Syndiqué-e c Oui c Non Si oui, syndicat : _____

1) Temps de travail , Travail effectif (heures par semaine) : _____

Si vous êtes à temps partiel, l'avez-vous choisi ? c Oui c Non

Si vous faites des heures supplémentaires sont-elles :

c Payées au taux normal c Majorées (taux plus important) c Récupérées c Gratuites c Ne sais pas

2) Salaire/niveau de vie/conditions de vie

Quels sont les écarts de salaires (du plus bas au plus haut) entre toutes les personnes travaillant dans votre association (stages longues durées et services civiques compris) ?

c Égaux c Entre x1 et x2 c Entre x2 et x5 c Plus de 5 fois plus c Ne sais pas

Pour un même niveau de diplômes et de responsabilités, comment considérez vous votre rémunération par rapport aux autres formes d'entreprises ?

c En dessous de la moyenne c Dans la moyenne c Au dessus de la moyenne

Avez-vous d'autres formes de rémunération que votre salaire mensuel ?

c Chèques vacances, cadeaux c Primes c 13eme mois c Tickets restaurants
 c Transports c Avantages en nature (matériel de l'association) c Autres

3) Conditions de travail

Faites-vous du télétravail ? c Majoritairement c Régulièrement c Exceptionnellement c Jamais

Si oui, quels équipements ou services vous sont mis à disposition pour votre télétravail ?

c Ordinateur c Clavier, souris, support c Écran c Lampe de bureau c Casque avec micro
 c Siège adapté c Assistance c Abonnement Internet c Participation aux charges

Lorsque vous êtes malade, vous mettre en arrêt de travail est :

c Automatique c Fluctuant c Compliqué c Presque impossible c Jamais

Existe-t-il des risques de maladies professionnelles liées à votre activité ?

c Oui c Non c Je ne sais pas

Lorsque vous vous déplacez pour des actions professionnelles, votre temps de déplacement est-il compté sur votre temps de travail ? c Oui entièrement c Sur la base d'un forfait

c Heures récupérées c Non c Autre : _____

4) Sens et rapport au travail

Avez vous une fiche de poste ? Ou est-ce que vos tâches et missions sont explicitées dans votre contrat de travail ?

- cOui cNon cEn partie cNe sais pas

Est-ce que le travail effectué au quotidien déborde de ce cadre ? cOui cNon c En partie

Si oui, pourquoi ? Comment vous sentez-vous par rapport à cette situation ?

Pour combien de temps vous projetez vous dans votre structure ?

- cMoins d'un an c Entre 1 et 5 ans cEntre 5 et 10 ans cPlus de 10 ans

Vous considérez votre travail comme : cUn engagement c Un moyen de subsistance

- cUn lieu d'exploitation cUn sens à sa vie c Un espace de solidarité

Est-ce qu'il vous est déjà arrivé ou est-ce que vous pourriez baisser la qualité de vos conditions de travail du fait de problèmes financiers dans votre structure ? c Oui c Non c Peut-être

5) Relations au travail

Comment qualifieriez vous votre relation avec votre conseil d'administration ou votre direction ?

- cTrès mauvaise c Compliquée c Assez bonne cTrès bonne cInexistante

Lorsque vous débordez du cadre (heures, jours, missions...), qui prend la décision ?

- cVous cVous et votre équipe cVos collègues c Hiérarchie intermédiaire
 c Le conseil d'administration c La direction cJe ne le fais pas

Quelle est la durée moyenne d'emploi d'un-e travailleuse/travailleur (stagiaires et services civiques compris) dans votre structure ? c6 mois c1 an c2 ans c5 ans c+ de 5 ans

Existe-t-il des politiques de prévention et un protocole de gestion des violences sexistes et sexuelles au travail dans votre association ? c Oui c Non c Ne sais pas

Si oui, précisez :

Si vous avez une question ou un problème, vers qui vous tournez vous?

6) Droits du travail

Avez-vous une convention collective ? cOui cNon cNe sais pas Laquelle : _____

Avec-vous des accords collectifs dans votre association ? cOui cNon cNe sais pas

Votre mutuelle est-elle prise en charge par votre employeur ?

- cEntièrement cEn partie cNon cPas de mutuelle

Savez-vous que vous avez droit à 12 jours annuels de formation syndicale (CFESS) ? cOui cNon

Comment vous sentez vous informé-e sur vos droits au travail ?

- cPas du tout cTrès peu cUn peu cAssez cBeaucoup

Quelle chose changeriez vous pour améliorer vos conditions de travail ? Quelle serait la revendication que vous porteriez pour améliorer le travail dans le monde associatif ?

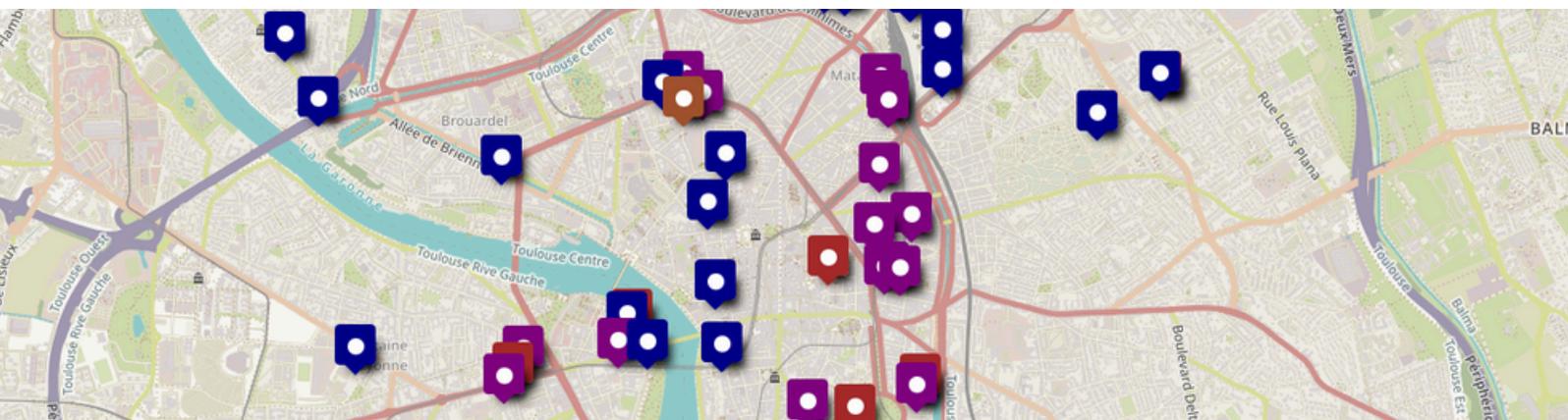
MÉTHODE D'ENQUÊTE

Elaboration

De la création du questionnaire, à la diffusion de l'enquête, en passant par l'analyse et la communication des résultats, ça a été une aventure créatrice de dynamiques collectives. Le contenu du questionnaire a été co-construit par une dizaine de militant.e-s. avec l'envie de visibiliser les différentes dimensions – constats qui ont pu être faits depuis le début de l'activité du syndicat.

Diffusion

La diffusion du questionnaire a été réalisée de plusieurs façons : lors d'innombrables tours des associations sur Toulouse et dans le Comminges, distribués en manifestation, diffusé lors de forums associatifs puis en ligne, à travers un formulaire diffusé par mail et les réseaux sociaux.



Analyse

L'analyse des résultats a été produite grâce au logiciel Framafaforms qui a édité automatiquement les graphiques. 4 syndiqué.e.s ont ensuite articulé les éléments qualitatifs (des questions ouvertes) et produit des analyses croisées (en fonction du statut, du genre, de la taille de la structure employeuse...).

Suite

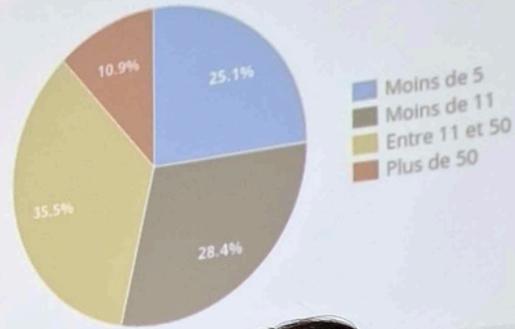
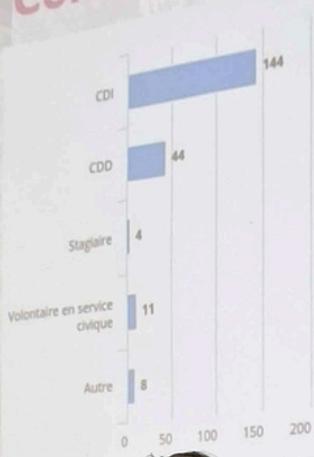
L'enquête a été clôturée à l'automne 2024 et les résultats présentés lors d'une journée syndicale le 30 novembre 2024 à Toulouse. Depuis, ASSO 31 œuvre pour la diffusion d'un rapport et prépare une campagne et des actions syndicales qui émergent de certains constats de cette enquête.

🕒 Les limites de l'enquête

De nombreuses questions manquent sur ce format A4 recto-verso – de nombreuses facettes/réalités des conditions de travail n'ont pas pu être mesurées comme : le recours aux ruptures conventionnelles ou aux licenciements par l'employeur ; l'ampleur des conflits au travail ; une distinction plus fine entre CA et direction ; le cas particulier d'être unique salarié.e dans sa structure ; un échantillonnage plus précis (l'effectif des personnes racisées/blanches, femmes/hommes trans, personnes handi/valide) des répondant.es ; la place des répondant.es dans la hiérarchie (entre fonction d'encadrement même intermédiaire et place complètement subordonnées)...

Contrat

Taille des asso



Comparativement : En 2018, 85% des salarié-es sont en CDI dans le secteur confor

CONTACTS

asso31@syndicat-asso.fr

www.syndicat-asso.fr



**ACTION DES SALARIÉ-E-S
DU SECTEUR ASSOCIATIF**