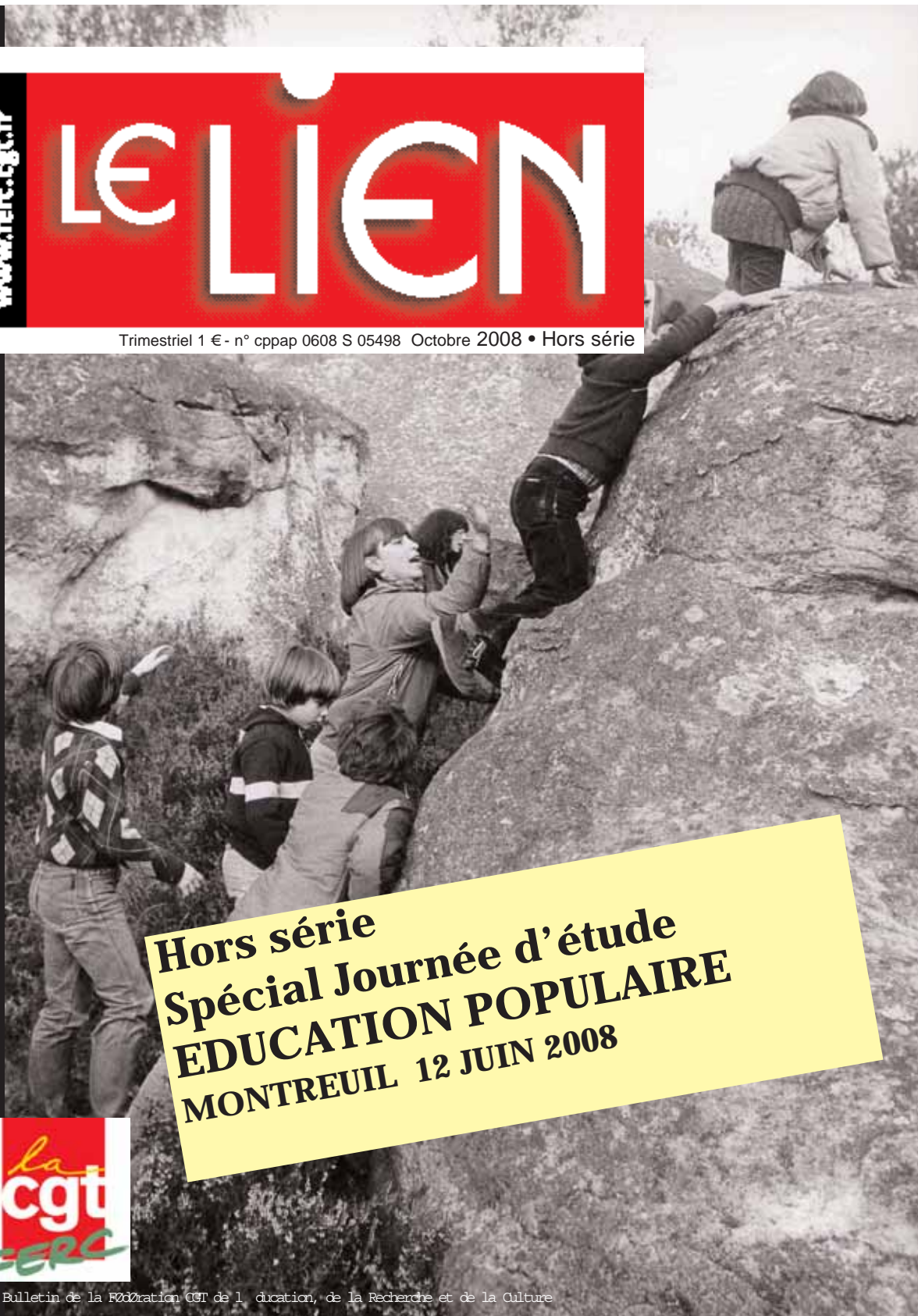


www.ferc.cgt.fr

LE LIEN

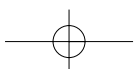
Trimestriel 1 € - n° cppap 0608 S 05498 Octobre 2008 • Hors série



Hors série
Spécial Journée d'étude
EDUCATION POPULAIRE
MONTREUIL 12 JUIN 2008



Bulletin de la Fédération CGT de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture



1. Le Champ d'intervention de l'éducation populaire

- Petite définition de l'Éducation Populaire
- Quid de « l'idéal » associatif ?
- Quel projet Ferc-Cgt ?

2. Les acteurs de l'éducation populaire

- Des employeurs multiples
- Les salariés
- La citoyenneté dans l'entreprise
- Conventions collectives, accords d'entreprise

Sur l'annexe II

Sur les accords d'entreprises

- Revendications Ferc-Cgt

3. Le Financement des associations

- Un état des lieux
- Propositions Ferc-Cgt

4. S'organiser syndicalement

- S'organiser, se déployer... Quelle méthode ?
- Des pistes de réflexion

5. Repères revendicatifs

- Reprise des repères revendicatifs présents dans le corpus qui seront établis après les débats de notre journée d'étude.

www.ferc.cgt.fr

Email : ferc@cgt.fr

2

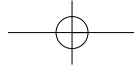
Hors Série * oct. 2008



Le Lien

Directeur de publication : Richard Béraud • N° CPPAP 0608 S 05498
Trimestriel 1 € • FERC-CGT - Case 544 - 93515 Montreuil Cedex
Imprimerie : Rivet Presse Édition





Journée d'étude Education populaire

Un projet CGT pour l'Education Populaire

Enfin, il est prêt !
Deux ans de travail, de confrontations, d'échanges, de débats tant au plus près des syndiqués que dans les instances de nos diverses organisations.

Oui, tout cela peut sembler long, quelque peu laborieux mais les deux journées d'étude fédérale que nous avons consacrées à cette tâche, de même que l'impact de ce document alors qu'il n'était encore que " document de travail " montrent son intérêt, sa nécessité.

Ce document est le fruit d'un travail collectif, à ce titre il doit beaucoup à la participation de nombreux camarades, à leurs contributions.

Il a permis de faire se retrouver, se rencontrer les syndiqués de nos organisations du secteur associatif fédéral, mais aussi

d'autre organisation de la Cgt, l'Uspaoc pour ne pas la citer.

Outil de débat avec les salariés de l'Education Populaire, outil de syndicalisation, ce document doit aussi nous permettre de faire partager notre réflexion, nos revendications à l'ensemble de la CGT.

*Outil de débat ...
Outil de syndicalisation ...
Permettre de faire partager nos revendications...*

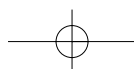
Rappelons dans la foulée à destination de " l'interpro. " que 12 000 entreprises associatives relèvent de la Convention Col-

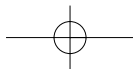
lective de l'animation, qu'elles emploient plus de 145 000 salariés !

Outil de débat, ce document doit être considéré aujourd'hui comme " provisoirement définitif " ou " définitivement provisoire ". En aucun cas il ne doit figer notre réflexion.

▶ Richard BERAUD / Danielle QUETIN

éditorial





Journée d'étude Education populaire

1. Le Champ d'intervention de l'Education Populaire

Petite définition de l'Education Populaire

Issue du mouvement ouvrier mais aussi de la tradition républicaine laïque voire du catholicisme social, l'Education Populaire voit aujourd'hui la tradition républicaine et laïque dominer.

L'histoire de l'Education Populaire, c'est l'histoire de l'émancipation du peuple. A chaque période correspond une montée de la conscience populaire (capacité à s'organiser, à revendiquer, à obtenir des améliorations des conditions d'existence, de travail...).

A chaque étape de la conscience populaire correspond une étape dans l'histoire : compagnonnage, corporations, syndicalisme, partis ouvriers, essor des idées laïques, républicaines...

Si c'est l'aliénation provoquée par les conditions d'existence et de travail de la majorité de la population (pénibilité, précarité, faiblesse des rémunérations du monde ouvrier- qui a impulsé l'essor de l'Education Populaire, c'est avec les premiers droits aux loisirs, avec les premières réductions du temps de travail, avec les congés payés, qu'elle s'est développée.

Ainsi, l'Education Populaire est un cheminement qui permet de construire collectivement des connaissances, des représentations culturelles, des signes

propres à un groupe social (courant du mouvement ouvrier) et qui s'affirme comme un contre-pouvoir. Ses domaines doivent être le support d'une éducation politique.

Quid de " l'idéal " associatif ?

Dans un contexte de déstructuration de la société et de pertes de repères structurants, l'éducation populaire constitue une réponse moderne et adaptée aux défis du vivre et faire ensemble. Les formes d'engagement et de prise de responsabilité que continuent de promouvoir, au travers de la loi de 1901, les associations d'éducation populaire, font preuve quotidiennement de leur pertinence.

Dans son organisation et sa diversité actuelles, se retrouvent majoritairement des associations liées à l'origine à cet accompagnement aux droits aux loisirs, et à la construction d'un citoyen émancipé. Y ont ainsi participé, y participent encore (?) les FOL, les Cemea, la Ligue de l'enseignement, les MJC, les FFC, les Foyers Ruraux, Léo Lagrange, les FJT...

Mais aujourd'hui, les politiques publiques d'instrumentalisation qui transforment les associations en " simples opérateurs ", amènent bien souvent celles-ci à développer un activisme qui relève plus de la consommation sociale ou culturelle que de l'Education Populaire. Il est vrai, égale-

ment, que bon nombre d'associations et de fédérations d'Education Populaire ont, d'elles-mêmes, choisi d'emprunter le chemin de l'adaptation et de la marchandisation.

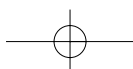
Le fait de s'adapter aux mutations de la société constitue-t-il dès lors une perte d'idéal ?

De fait, les associations ne sont plus en capacité de promouvoir le collectif, d'accompagner, de former les militants et élus associatifs, d'assurer un fonctionnement démocratique, une transparence financière, le respect et le progrès du droit du travail pour leurs salariés, de trouver un juste équilibre dans les rapports entre salariés et bénévoles. Plus grave, elles ne sont plus en capacité de dire non à des projets ou des activités contraires à leurs principes.

Quel projet Cgt pour l'Education populaire ?

Si l'existence des associations, leur légitimité, leurs arguments ne sont pas sujets à caution pour la FERC - CGT, quelles idées, quels projets, quelles revendications pouvons-nous développer pour redéfinir et retrouver un vrai projet d'Education populaire ?

L'Education Populaire doit permettre l'émancipation du salarié pour que ce dernier devienne acteur de sa vie sociale, professionnelle et participe à leur évolu-





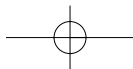
MACIF - CGT LE PROGRÈS SOCIAL POUR TRAIT D'UNION

Notre engagement : vous faciliter l'action militante

- Assurer les Militants
- Défendre les Militants
- Assurer votre Syndicat
- Assurer votre Comité d'Entreprise
- Gérer votre Trésorerie

Vous souhaitez en savoir plus ?

Macif - Direction des Partenariats - 79037 Niort cedex 9
partenariat@macif.fr



Journée d'étude Education populaire

tion, à leur transformation, à leur socialisation. Les salariés doivent se réapproprié le militantisme, retrouver la lutte, reposer la question du projet politique d'Education populaire.

C'est ce que poursuivent la Ferc-Cgt et ses organisations, malgré les dérives conduites par les employeurs, guidées par l'idéal de mener une histoire collective avec toutes les populations.

Ce projet politique s'exprime par la volonté de faire des choses que seul, on ne pourrait pas faire, par le fait de trouver un lieu pour permettre à chacun de s'associer, d'expérimenter ses spécificités à l'âge où il est. " La Maison est là pour faire ce que je ne peux pas

faire chez moi, pour rendre possible mes attentes ".

Un retour aux missions originelles des associations d'Education populaire - émancipation, formation du citoyen - semble donc indispensable.

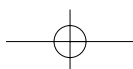
Pour La Ferc-Cgt, le projet éducatif d'une association d'Education populaire intègre obligatoirement une visée éducative et partenariale de la gestion de l'association.

Si les salariés d'une organisation à visées émancipatrices ne vivent pas réellement des rapports sociaux plus épanouissants et valorisant que ceux qui travaillent dans une entreprise dont l'objet est uniquement le profit, alors

l'objet même du projet d'éducation populaire perd tout son sens.

S'il ne constitue plus une alternative à une société où tout, y compris les humains, est marchandisé, le statut associatif ne trouvera plus aucun défenseur.

Ces enjeux sont d'importance pour la CGT au moment où la réflexion est engagée sur la place du salarié dans l'entreprise.



Journée d'étude Education populaire

2. Les acteurs de l'Education Populaire.

Le secteur associatif intervient dans de nombreux champs d'activités :

- Culture et socio-culturel (contenus et pratiques) : démocratisation et partage culturels ; pratiques et apprentissages culturels et socio-culturels.
- Socio politique, socio économique : développement social, soutien à la vie associative, animation urbaine, coordination d'actions,
- Socio éducatif : pratiques éducatives et de loisirs, sport
- Social : aide aux professionnels de l'Education spécialisée, santé, formation, logement, insertion et réinsertion sociale.

Selon l'enquête " Ithaque 2006 " : 12 000 entreprises associatives relèvent de la Convention Collective de l'animation. Elles emploient plus de 145 000 salariés

Parmi ces associations, 52 % emploient de 1 à 5 salariés, 18 % de 6 à 10, 16 % de 11 à 20, 12 % de 21 à 50, 1 % de 50 à 100, 1 % plus de 100 ; cela explique les divers modes de fonctionnement qui vont d'un véritable fondement associatif (avec conseil d'administration, bureau, assemblée générale etc.) à une vie associative réduite à sa plus simple expression.

Le salariat se caractérise souvent par un important " turn-over ", un fort taux de jeunes - les 2/3 des salariés ont moins de 35 ans, 90% ont moins de 45 ans -, un relatif manque de qualification professionnelle, malgré le nombre important de diplômés - 68 % des salariés ont de Bac à Bac +3 -, un niveau moyen de rémunération faible. Ce dernier

point s'explique par l'importance du travail à temps partiel non choisi, qui ne cesse de progresser (en 2006, 75 % des salariés sont à temps partiel contre 25 % à temps complet, pour 66 % temps partiel et 34 % temps complet en 2000).

Pour nombre de salariés de ce secteur, travailler en milieu associatif est un engagement volontaire, parfois militant.

Le paternalisme, le management par le stress, sont des caractéristiques souvent présentes dans les modes de gestion des ressources humaines. S'appuyant sur cette volonté d'engagement des salariés, elles débouchent trop souvent sur de la surexploitation.

Trois grandes " filières professionnelles " peuvent être distinguées dans ce salariat ;

- Pédagogique ; 83 % des emplois, mais du personnel occasionnel (25 % environ), des animateurs (41 %, dont la moitié en CDI seulement), des animateurs spécialisés (25 % environ), des emplois d'encadrement (5 % des effectifs).

- Technique ; (entretien, cuisine) 9 % des emplois, dont 40 % en CDI. Large dominante des CDD, notamment en cuisine qui occupe 21 % des salariés de cette filière.

- Administrative (direction, gestion, secrétariat) 8 % des emplois, dont 73 % en CDI.

Un émiettement d'employeurs multiples.

L'affiliation à de grandes fédérations nationales, (FFC, PEP, MJC, Foyers Ruraux... ou sportives), est

en baisse. Se développent des réseaux locaux ou régionaux.

Si les élus sont employeurs et juridiquement responsables, dans la pratique, les équipes dirigeantes ont souvent une autonomie croissante et une pratique de la vie associative qui pose question.

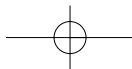
Les cadres " supérieurs " des entreprises associatives locales, autrefois issus principalement d'un cursus socio professionnel lié à l'Education Populaire, tendent à disparaître au profit de " professionnels " issus d'un cursus universitaire moins proches des réalités de terrain et non porteurs d'une culture associative et d'Education Populaire.

Cette évolution dans le recrutement des cadres " supérieurs ", si elle peut paraître logique au regard de la professionnalisation de ce secteur d'activités, est en fait surtout voulue et décidée par les donneurs d'ordre que sont les membres financeurs (collectivités locales...) et contribue, par l'intermédiaire des nouveaux " management " qui en découlent, à une instrumentalisation économique et politique des entreprises associatives

L'élus traditionnel au sein des conseils d'administration, est de plus en plus souvent remplacé ou encadré par des représentants des financeurs institutionnels. On passe d'un rôle de proposition à un rôle de contrôle.

Les salariés :

On estime à plus de 150 000, le nombre d'animateurs permanents



Journée d'étude Education populaire

auxquels s'ajoutent ceux à temps partiel. De plus en plus nombreux, ils se font reconnaître comme agents sociaux, médiateurs, liens de vie sociale, culturelle, responsables de projets... acteurs de l'adaptation d'une société en mouvement.

Ils interviennent dans une multitude de domaines d'activité : éducation scolaire et périscolaire, activités physiques et sportives, culturelles, loisirs créatifs, gestion des équipements attenants, accueil et hébergement, actions de la politique de la ville, du développement local, de la formation, du développement de la vie associative...

Il y a 50 000 bénéficiaires d'une formation au Bafa par an. Cette formation correspond à une démarche d'engagement, à une 1^{ère} forme d'exercice de responsabilité. C'est un apport financier, aussi médiocre soit-il pour l'animateur, mais aussi pour la structure de formation.

" La citoyenneté dans l'entreprise associative "

L'Education Populaire est porteuse des idées de libération et d'émancipation individuelle et collective. A ce titre, il faut reconnaître une spécificité aux associations loi 1901 - qui plus est dans le champ de l'Education Populaire - qui ne sont pas des entreprises comme les autres.

Pour autant, les fédérations d'Education Populaire et leurs associations affiliées n'en sont pas moins des entreprises qui gèrent des budgets, qui emploient des personnels, et relèvent des mêmes obligations légales et conventionnelles que les autres. Dès lors, le lien de subordination qui caractérise le salariat se

retrouve dans ce secteur d'activité ce qui explique que la citoyenneté dans " l'entreprise " reste bien souvent encore à conquérir alors que cette question est le ferment même du projet d'éducation populaire.

A ce lien de subordination s'ajoutent des conditions de travail dégradées - comment se sentir impliqué lorsque l'on travaille deux heures par semaine ? - un maintien du salarié dans l'ignorance du projet associatif dans nombre d'associations, une culture du consensus qui reflète la peur profonde de l'expression conflictuelle, toutes considérations qui rendent difficile le passage à l'organisation collective.

Or - et c'est là une spécificité de l'entreprise associative où les renouvellements des administrateurs bénévoles, des dirigeants s'effectuent périodiquement - la richesse du fonctionnement d'une association d'Education Populaire repose pour l'essentiel sur les salariés.

Ce sont eux qui, au quotidien, sont en contact et construisent une relation privilégiée avec les adhérents et les publics, qui assurent la permanence du projet, le défendent efficacement sur des fondements démocratiques et le transmettent.

Rappelons que le projet d'Education Populaire a pour ambition de former des générations de citoyens conscients et responsables. Il ne peut, à ce titre, se passer de l'engagement citoyen des salariés, acteurs de leur propre entreprise et ouverts aux questions du monde.

Mais conduire une démarche citoyenne c'est revendiquer des exigences de démocratie et de transparence. C'est passer du stade de " travailleur exécutant " à celui d'ac-

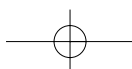
teur responsable solidairement du projet de l'entreprise, c'est se poser la question : comment y faire ma place, comment la tenir sans risquer les compromissions ?

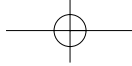
C'est le rôle de la section syndicale Cgt que de définir ou de préciser les contours de l'intervention des salariés, de se donner les outils collectifs pour comprendre, analyser les stratégies et les mécanismes de l'entreprise, pour proposer et convaincre que d'autres choix sont possibles, que de nouvelles conquêtes sociales sont à portée de main. Les institutions représentatives des personnels doivent être utilisées pour faire entendre la voix des salariés qui, tout en défendant leurs intérêts (respect du droit du travail, des conventions collectives et des accords d'entreprise...), doivent veiller aux orientations de l'association et intervenir sur ces dernières dans le cadre du respect du projet. C'est affaire de crédibilité, d'utilité, de pérennité pour l'association et pour les emplois.

La citoyenneté dans l'entreprise doit conduire à établir, malgré des intérêts contradictoires, des relations de coopération sans concession, chacun à sa place, avec une éthique à la hauteur des ambitions affichées par le projet pour lequel les salariés travaillent.

Conventions collectives, accords d'entreprise...

L'ensemble du salariat relève de multiples statuts (CDI, CDD, CDII, emplois saisonniers, emplois aidés, à temps complet mais le plus souvent à temps partiel...), de nombreuses conventions collectives





Journée d'étude Education populaire

(animation, foyers des jeunes travailleurs, tourisme social, organismes de formation, maisons d'étudiants, maisons familiales rurales, sport...)

Avec l'apparition de la CCNA, imposée par le Ministère de la Jeunesse et des sports, c'est une véritable machine de guerre qui s'est mise en place, tirant vers le bas les accords et dispositions préexistants (dénonciation de bon nombre d'accords d'entreprise) et ramenant les droits des nombreux salariés au niveau du code du travail.

Enfin, il existe peu d'accords d'entreprise sauf dans les associations les plus grosses.

Sur l'annexe II de la convention collective de l'animation

Le remplacement de l'annexe 2 de la convention collective de l'Animation par un nouveau statut des directeurs et animateurs occasionnels des Centres de vacances et de loisirs se concrétise aujourd'hui avec la création du Contrat d'Engagement Educatif (CEE), qui serait même élargi aux formateurs BAFA/BAFD

Ce nouveau " type de contrat " voudrait instituer des " contrats " de 80 jours maxima dans l'année entre des jeunes animateurs occasionnels et des employeurs associatifs, dérogeant au Code du travail. Ce qui est inacceptable ! Ainsi, " l'innovation ", ici improprement appelée " engagement éducatif " et soutenue d'une manière paradoxale par les directions des grandes Fédérations de l'Education Populaire, est de taille puisque ces animateurs " engagés " ne pourraient plus avoir recours aux prud'hommes, en cas de litige ou de revendications...

Sur le nouveau système de classification rémunération dans les FJT

CFDT, CFTC, FO, CGC ont signé le 30 mars 2007 avec le Snefos (syndicat employeur) un texte que les salariés consultés par la CGT rejettent à 88% et que seulement 36% des employeurs approuvent.

Au-delà de la complexité et de la nocivité du texte c'est la démocratie sociale qui est bafouée par des employeurs de droit divin qui osent se réclamer de l'éducation populaire.

Sur les accords d'entreprises : l'exemple de l'Ucpa

L'accord d'entreprise de l'Ucpa - aujourd'hui dénoncé - proposait un certain nombre de garanties mais bon nombre d'entre elles étaient en deçà des minima qu'offre la convention collective nationale de l'Animation (CCNA) signée par les dirigeants associatifs et les organisations représentatives des salariés de la branche.

Après plus de quatre ans de procédures pour faire valoir les droits des salariés contre la Direction Générale, la Cour de Cassation a jugé que la CCNA est applicable l'Ucpa.

Mais son application ne va pas de soi et la Direction refuse encore de se soumettre à cet arrêt, préférant, semble-t-il faire appliquer aux salariés de l'Union la CCN du Sport - concentré de libéralisme, de précarité, de flexibilité - que la CGT a refusé de signer au motif que de nombreux articles étaient en deçà du code du travail ! (Cf. les jugements rendus).

Sur la représentation des personnels

Pour les FJT, la CGT vient de demander des élections profession-

nelles au niveau de la branche professionnelle.

Les revendications Ferc-Cgt

- La suppression de l'annexe II de la convention collective permettant la reconnaissance pleine et entière de la fonction d'animateur occasionnel avec une rémunération conforme à l'application des accords collectifs conventionnels.

- La suppression du contrat d'engagement éducatif (voir document annexe).

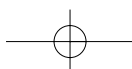
- Appliquer le statut du travail salarié.

Il s'agit de construire des garanties interprofessionnelles pour l'ensemble des salariés articulant droits individuels et droits collectifs. Le nouveau statut du travail salarié permettrait aux salariés d'exiger de chaque employeur un certain nombre de garanties, de droits attachés à la personne du salarié, droits cumulables, transférables d'une entreprise à une autre, opposables à tout employeur.

Cela permettrait de donner un statut unique, protecteur là où n'existent que failles et multiplicité des conventions collectives. Le statut du travail salarié est donc une réponse à la dynamique de l'exclusion qui affecte notre société. Cette revendication doit être portée dans les négociations au rythme des luttes.

Formation, qualification, classification

La formation initiale et continue doit être l'affaire des salariés eux-mêmes. Il y a nécessité de développer la gestion paritaire des fonds de la formation au niveau des branches professionnelles, mais aussi et surtout au niveau de chaque entreprise associative.



Journée d'étude Education populaire

3. Le financement des associations

Un état des lieux

Les associations nationales, quel que soit leur champ d'intervention - action sociale, culture, éducation, environnement, vie quotidienne, sports, recherche, santé - rencontrent aujourd'hui des difficultés économiques, notamment du fait des baisses générales des subventions d'Etat (voire de leur suppression) et du transfert d'autres aides publiques aux collectivités territoriales et aux établissements publics intercommunaux (EPCI). A cela s'ajoutent la diminution des postes FONJEP ainsi que le " rappel " des fonctionnaires " mis à disposition " situation aujourd'hui renforcée dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP).

Les subventions, aides diverses, représentent pour certaines associations 80 % de leur fonctionnement, alors que cela ne représente que 20 % pour d'autres.

Pour autant, subventionnement ne signifie pas systématiquement instrumentalisation de l'association, de même qu'autofinancement n'est pas gage d'indépendance. En effet, lorsque l'association s'adresse à des usagers, cas de la délégation de service public, elle est soumise à des contraintes de gestion qu'elle ne connaît pas lorsqu'elle s'adresse à des adhérents.

Dès lors, les associations se trouvent contraintes d'assurer des

missions d'activités d'animation, de développement local, de gestion d'équipements, de services aux usagers, voire de fourniture de produits culturels et de loisirs à un public plus ou moins solvable de consommateurs (domination des concepts d'animation et de loisirs).

On assiste ainsi à la mise en concurrence des associations d'Education Populaire, concurrence qui porte de moins en moins sur des options idéologiques, mais sur la conquête de nouveaux publics, sur l'attribution de nouveaux marchés, sur la réponse à des appels d'offre des pouvoirs publics ou des collectivités locales, sur la participation à la mise en concurrence de projets de développement locaux, de dispositifs d'insertion et/ou de formation professionnelle.

Ces dérives sont trop souvent accompagnées par les syndicats employeurs qui ont perdu les valeurs de l'Education Populaire et qui, face aux contraintes, s'adaptent aux nouvelles politiques mises en œuvre.

Reste que la vie des associations est fonction de l'histoire et du projet des structures, des réseaux (éventuellement), de leur taille, de leurs activités, de leur localisation, du tissu associatif local, de l'éventuelle dépendance financière (ville, collectivités territoriales, CAF, ministères Jeunesse et sports, Education nationale, Culture, Agriculture...)

Ainsi, certaines associations

conservent pleinement leur capacité à présenter un projet, à mettre en œuvre des pédagogies autres.

Il n'en reste pas moins que des activités de plus en plus segmentées, individualisées, à destination de certaines catégories ciblées de population, entraînent d'autres associations à ne plus construire un idéal ou un projet commun (disparition de " l'idéologique " ?).

A titre d'exemple, les centres de loisirs correspondent de moins en moins aux attentes d'un public de 10/ 12 ans. Ainsi à Nantes, l'agence para municipale (ACCOORD) chargée de cette mission dans le cadre d'une délégation de service public (D.S.P.) a vu une évolution visant à rationaliser ses coûts.

Elle s'est matérialisée, entre autres, par la mise en place d'un système drastique de réservations-inscriptions dans les centres de loisirs enfants.

Les effets induits par ce système amènent :

- à une exclusion plus ou moins importante des familles en difficultés sociales ne pouvant se projeter que sur des périodes très courtes
- à une gestion " optimisée " des personnels encadrant les enfants basée sur la notion de service de garde et non pas sur la notion de projet d'animation globale au service d'une population locale.

Les réalités de la gestion mise en place vont à l'encontre des intentions pourtant énoncées dans le

Journée d'étude Education populaire

projet éducatif de cette entreprise associative. (Cherchez l'erreur !)

Certes, il existe encore un secteur "loisirs de proximité" qui s'intéresse à des jeunes d'origine modeste ou ayant des revenus très limités et qui permet d'afficher une image "éducation populaire" (Ucpa). Mais pour le public adulte, les activités de sport et de loisirs sont concurrencées par le secteur marchand. Pour l'essentiel, l'Ucpa vend des "produits touristiques" coûtant entre 400 et plus de 1000 € la semaine hors voyage, dans lesquels la pratique d'activités physiques encadrée par des enseignants sportifs, lorsqu'elle existe encore, n'est pas réellement orientée par le projet pédagogique global vanté.

Des propositions Ferc-Cgt

Par essence, la gestion d'une association d'éducation populaire ne peut reposer prioritairement sur des critères marchands. Elle doit reposer sur une dialectique mettant en tension ses finalités et ses contraintes, sinon son projet et son objet deviennent exclusivement commerciaux.

L'abandon de la responsabilité de l'Etat en matière de jeunesse, de culture et de vie associative ne peut être tenu pour inéluctable. Au même titre que ce qui existe pour la culture, ne peut-on pas imaginer de voir l'Etat contraint par la loi à consacrer 1 % de son budget à la réalisation des missions des associations d'Education Populaire ? De même, ne doit-on pas exiger la suppression de la taxe sur les salaires que ver-

sent les associations ? L'égalité de traitement sur le territoire, l'existence d'une politique globale de soutien à la vie et à l'emploi associatif doit faire l'objet de campagnes revendicatives fortes de la part de la CGT.

De la même manière, les CAF doivent reconnaître le travail des associations d'Éducation Populaire comme un travail participant à la construction de l'individu en complémentarité de l'école et de la famille. Pour l'heure, les financements consentis par la Caf, notamment à travers le "contrat enfance et jeunesse", concernent prioritairement les actions spécifiques à la fonction d'accueil. Ils doivent représenter au minimum 85% du montant de la prestation versée par la Caf. Un maximum de 15% peut être affecté à la fonction de pilotage.

Il est en effet essentiel, pour retrouver un fonctionnement social apaisé, de soutenir et développer les liens intergénérationnels, interculturels proposés par les associations dans le cadre de leurs activités régulières.

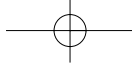
En outre, le financement des associations par les CAF, par exemple pour mettre en place des séjours de vacances, permettrait de payer dans le cadre de l'annexe I les animateurs et directeurs de ces séjours et ainsi de voir disparaître les contrats illégaux.

La forte implication de la Cgt dans l'administration des CAF peut être un point d'appui pour gagner sur nos revendications.

Ne peut-on pas imaginer des partenariats avec les élus municipaux, les conseils généraux, les conseils régionaux, les CAF, rien n'empêchant que des actions parallèles soient mises en œuvre, en sus, dans un cadre territorial : encadrement, soutien à des politiques sociales et/ou culturelles d'une région, d'un département, d'une commune... Car, la (les) particularité(s), la (les) spécificité(s) d'une (d') association(s) peuvent permettre aux élus de répondre à des besoins ponctuels, locaux, ciblés, et il serait dommage de se priver de l'expérience, de la diversité des associations. (Mais "quid" de projets à long terme d'Education populaire ?)

Ainsi aux missions "historiques" de ces associations s'ajouteraient des missions ponctuelles leur assurant une souplesse dans leur budget, des occasions de mettre en pratique leurs projets éducatifs propres, de les expérimenter et ainsi d'enrichir leur réflexion, de renforcer leur implantation.





Journée d'étude Education populaire

4. S'organiser syndicalement

S'organiser, se déployer, gagner en audience, en syndiqués, en militants, en satisfaction de revendications ... Quelle méthode ?

Diversité du tissu associatif, implantation inégale, taille des associations, spécificité structurelle, organisationnelle, culturelle, de métiers... autant de contraintes à surmonter pour implanter un syndicat.

Si l'objectif d'avoir un syndicat dans chaque structure reste fondamental, leur taille pour certaines, le nombre de syndiqués, leur implantation géographique pour d'autres sont autant de raisons qui font que nous sommes en difficulté.

Collectif (ou structure) local, départemental, régional, union nationale, union locale syndicale spécialisée, etc., tout type d'organisation est bon à prendre en compte, dans la mesure où il permet de mettre en œuvre :

- la syndicalisation,
- le suivi financier,
- l'information régulière, mensuelle au minimum aux syndiqués, sur l'actualité locale, régionale, nationale, ou spécifique,
- des réunions sur des thèmes ciblés, catégoriels ou de plus large portée,
- les mobilisations.

Il permet à terme que cette organisation soit l'interlocutrice privilégiée, indispensable et nécessaire pour l'information des salariés, la construction de leurs revendications, et la négociation avec les " décideurs ".

Vis-à-vis des salariés, il importe que ces derniers prennent conscience que l'organisation syndicale leur permet de peser sur leurs conditions de travail dans l'entreprise et leurs évolutions. A ce titre, les syndiqués et élus CGT peuvent et doivent avoir un rôle de " formateurs et d'éducateurs " auprès des salariés.

Dans la relation avec les décideurs, il faut savoir que ce n'est pas toujours la direction de l'entreprise qui détient le pouvoir mais qu'il s'agit bien souvent, des membres institutionnels, financeurs.

Il faut savoir alors les interpeller, leur faire prendre leurs véritables responsabilités indépendamment des susceptibilités politiques des uns et des autres.

Car, le désengagement de l'Etat, la décentralisation, font qu'il est nécessaire de mettre face aux nouveaux décideurs, (conseils régionaux, conseils généraux, communautés de communes, d'agglomération...), des interlocuteurs représentatifs en nombre de syndiqués, représentatifs de la diversité des associations, lorsqu'il n'existe pas de syndicat au niveau local.

Pour cela, chaque syndicat national ou union nationale devrait être en mesure de communiquer les coordonnées de ses syndiqués, en collectif ou isolés ou répartis sur tout le territoire.

Le travail fédératif sur le terrain s'en trouverait facilité, sans volonté de nier l'existence et l'importance du syndicat national ou union nationale.

Chacun a sa particularité, un rôle et des missions complémentaires à jouer.

Des pistes de réflexion

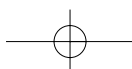
La mise en réseau : cette démarche répond à la faiblesse de notre organisation et de la CGT au plan local, à la difficulté de construire une réflexion collective au plan national.

Etablir un réseau entre les diverses associations, travailler fédéralement avec l'ensemble du champ de ce secteur, pourrait permettre de faire avancer la réflexion et de faire vivre la CGT dans les associations.

Pour casser la concurrence entre les associations, pour assurer la communication avec leurs syndiqués, pour porter des revendications communes, pour regrouper les syndiqués isolés et issus d'associations différentes, il y a nécessité de les fédérer au sein d'une structure (collectif, union locale spécifique - exemple du collectif Ferc " assoc. 66 "-, syndicat de site, syndicat départemental des salariés d'associations...).

Au plan national nous devons poursuivre notre engagement à mener un travail transversal avec l'ensemble de nos organisations, avec les autres fédérations concernées.

Car si au sein de notre Fédération Ferc-Cgt les grandes fédérations nationales MJC, FJT, UCPA, etc. sont clairement identifiées, il n'en va pas de même des associations qui dépendent des collectivités locales et qui, trop souvent, ne sont pas référencées.



Journée d'étude Education populaire

Un exemple d'association para municipale : ACCOORD

Accoord est une association para municipale de la ville de Nantes. Elle compte de 750 à 1000 salariés selon la période de l'année.

Ses missions, obtenues dans le cadre de délégations de service public et/ou de conventions d'objectifs concernent l'animation socioculturelle dans les centres de loisirs enfants et jeunes et les activités à caractère socio pédagogique sur des territoires très localisés.

Forte de son histoire la section syndicale CGT a mené avec les salariés de nombreux combats qui ont permis d'imposer l'existence d'un accord d'entreprise. Il pourrait, à terme, faire référence dans le cadre de la négociation de la convention collective de l'animation.

L'exemple de l'Union Locale de Millas (66)

Parce que salariés d'associations souvent de taille modeste, nombre de syndiqués du milieu associatif, salariés du secteur de l'Education Populaire, salariés du secteur de la Formation, se retrouvent syndiqués isolés dans nos UL ou nos UD. Mais ils sont là où ils sont bien, là où ils se retrouvent à la CGT.

La FERC dispose d'une richesse humaine et culturelle qu'elle " n'exploite pas ". L'énergie militante, l'expérience professionnelle de ces isolés sont autant d'atouts dont nous ne savons pas profiter pour enrichir nos débats et nos revendications. Est-il révolutionnaire d'imaginer que dans chaque région, voire dans chaque département, une structure existante rattachée à la FERC se fixe pour objectif de regrouper ces isolés, de communiquer avec eux, d'avoir une réflexion collective sur des problématiques communes à leurs métiers ? Parfaire ce sentiment d'appartenance à une fédération par des courriers réguliers, des réunions bimestrielles, trimestrielles, des revendications locales communes... mais autant d'expériences aussi modestes soient-elles qui permettent de fédérer ? Est-il révolutionnaire de donner à une Union Locale, une Union départementale, la responsabilité supplémentaire de regrouper tous ces isolés, souvent dispersés aux 4 coins du département ? La condition bien sûr est d'avoir une activité et une présence fédérales au sein de ces structures.

Est-il révolutionnaire d'inventer et de créer de toutes pièces cette structure ?

Beaucoup d'énergie est souvent dispersée, ou réduite aux simples problématiques catégorielles, forcément restrictives.

Nos expériences, celles de ces isolés, nos cultures, les leurs, nos revendications, les leurs sont autant d'occasions de partager, de nous enrichir, de revendiquer, autant d'occasions de nous renforcer.

Un syndicat de site pour répondre aux besoins des salariés de l'Éducation populaire du Pays de Montbéliard.

Confrontés aux difficultés du travail et soucieux du devenir de leur MJC à Montbéliard, des salariés décident, en 2003, de créer leur syndicat et s'adressent au collectif Ferc/Union locale pour obtenir information et aide nécessaires. C'est le 1er syndicat local de ce type.

Le suivi de la jeune structure va être assuré pendant plus de 3 ans. Ce travail de fourmi va commencer à payer et d'autres salariés vont nous solliciter. Répondre aux demandes va ancrer la confiance dans les capacités du syndicat.

Mais nous rencontrons rapidement des problèmes : comment être plus nombreux pour répondre à toutes les sollicitations ? Comment assurer le rapport de forces là où les salariés sont seuls ? Comment faire pour qu'un syndiqué ne se retrouve pas complètement isolé ? La réflexion va durer plus d'un an, en partenariat avec la fédération et l'Union générale des MJC. Les statuts du syndicat sont modifiés, il devient syndicat de site, ouvrant ainsi son champ de compétences et d'intervention à l'ensemble du bassin d'emploi. C'est cette jeune organisation qui a permis d'organiser récemment des " Assises de l'Éducation Populaire " et la création d'un réseau.

Aujourd'hui, nous avons encore à réfléchir à un outil de travail qui nous permette de prendre efficacement en compte les besoins des salariés de l'Éducation Populaire et plus largement, de l'associatif. Sachant que dans le Pays de Montbéliard, les associations représentent environ 4000 emplois, dès la rentrée, la vie fédérale en territoire va s'organiser au sein de l'Union locale. Et demain, pourquoi pas un syndicat de site de la CGT Associations, même interfédéral ?

Journée d'étude Education populaire

5. Repères revendicatifs fédéraux

1. Le projet éducatif

- Redonner du sens au projet d'Education populaire

Un retour aux missions originelles des associations d'Education populaire - émancipation, formation du citoyen - est indispensable.

Le projet éducatif d'une association d'Education populaire intègre obligatoirement une visée éducative et partenariale de la gestion de l'association.

A ce titre, la place du salarié dans la vie de l'association est centrale ; " La citoyenneté dans l'entreprise doit conduire à établir, malgré des intérêts contradictoires, des relations de coopération sans concession, chacun à sa place, avec une éthique à la hauteur des ambitions affichées par le projet pour lequel les salariés travaillent ".

- Financement

Par essence, la gestion d'une association d'éducation populaire ne peut reposer prioritairement sur des critères marchands. Elle doit reposer sur une dialectique mettant en tension ses finalités et ses contraintes, sinon son projet et son objet deviennent exclusivement commerciaux. Au même titre que ce qui existe pour la culture, l'Etat doit, par une loi, consacrer 1 % de son budget à la réalisation des missions des associations d'Education Populaire.

Dans le cadre de la décentralisation, l'Etat se doit d'abonder la dotation financière des collectivités territoriales, afin de leur permettre d'assumer leurs responsabilités éducatives, culturelles et sportives,

notamment celles assurées par le mouvement associatif.

La suppression de la taxe sur les salaires que versent les associations doit être exigée.

2. Les salariés de l'Education Populaire

- Conventions collectives

Le salariat se caractérise par une grande précarité, le temps partiel. Ceux-ci sont favorisés par l'annexe 2 de la convention collective de l'Animation et plus récemment par la création du Contrat d'Engagement Educatif (CEE).

L'annexe 2 de la convention collective de l'Animation doit être remplacée par un nouveau statut des directeurs et animateurs occasionnels des Centres de vacances et de loisirs.

Le Contrat d'Engagement Educatif (CEE) doit être abandonné.

Les conventions collectives nationales qui encadrent nos associations, signées par les dirigeants associatifs et les organisations représentatives des salariés des branches doivent être respectées. Pour autant, nous nous devons de construire des garanties interprofessionnelles pour l'ensemble des salariés articulant droits individuels et droits collectifs.

Le nouveau statut du travail salarié permettrait aux salariés d'exiger de chaque employeur un certain nombre de garanties, de droits attachés à la personne du salarié, droits cumulables, transférables d'une entreprise à une autre, opposables à tout employeur.

La création de commissions paritaires délibératives pour toutes les

questions intéressant les personnels est une première étape.

- Formation

La formation initiale et continue doit être l'affaire des salariés eux-mêmes. Il y a nécessité de développer la gestion paritaire des fonds de la formation au niveau des branches professionnelles, mais aussi et surtout au niveau de chaque entreprise associative.

La répartition des fonds de formation doit être conforme aux dispositions légales en vigueur.

- Droits syndicaux

Création et reconnaissance du syndicat d'établissement quel que soit son effectif dans toutes les associations.

Information syndicale sur le temps de travail pour tous les personnels. Le personnel doit pouvoir relever d'une heure d'information syndicale mensuelle, sur le temps de travail, sans perte de salaire.

Une organisation syndicale représentative doit pouvoir bénéficier d'un local syndical, de panneaux, à partir de 6 salariés, les conditions matérielles et le fonctionnement des activités étant à la charge de l'employeur.

Respect et extension des droits et du rôle des délégués du personnel. Les élections des représentants du personnel (DP) doivent s'effectuer à partir du seuil des 6 salariés, sans conditions d'équivalent temps plein, comme la désignation des délégués syndicaux (DS). Leurs crédits d'heures doivent être relevés, comme pour les élus CE.

Tout salarié doit pouvoir relever d'un Chsct.



J'adhère à la FERC-CGT

la fédération CGT de l'Education,
de la Recherche et de la Culture

Nom : Prénom :

Profession :

Lieu de travail :

Adresse personnelle :

Code : Ville :

Tél : Portable :

E-mail :@

A.....le.....

Signature :

A retourner à :

FERC CGT
CASE 544
263 , rue de Paris
93515 MONTREUIL CEDEX

TEL. 01 48 18 82 44
FAX. 01 49 88 07 43

e-mail : ferc@cgt.fr internet www.ferc.cgt.fr

**SE SYNDIQUER
POUR COMPTER ,

SE SYNDIQUER
POUR ETRE PLUS FORT ,

SE SYNDIQUER
POUR ETRE LIBRE !**