cgt mjc

UNION GÉNÉRALE
DES SYNDICATS FERC-CGT
DES PERSONNELS
DES MAISONS DES JEUNES
ET DE LA CULTURE
ET DE LEURS FÉDÉRATIONS

110 rue Léon Gambetta
76210 Bolbec
Tél. 06 52 28 06 39
Tél. 07 81 78 40 61
cgt.mjc@wanadoo.fr

Septembre 2016 - N°133

spécial élections

LE VOTE CRUCIAL À LA FFMJC...

...POUR ASSURER L'AVENIR DES MJC ET DES EMPLOIS !

Tous les salarié-e-s de la FFMJC vont être appelé-e-s prochainement à élire les membres de la délégation unique du personnel (D.U.P.) pour les trois années à venir. La D.U.P. cumule les fonctions des élus DP, CNE et CHSCT*… Rien que **ça !!! La CGT n'y était pas favorable car l'enjeu de cette** nouvelle disposition légale créée par la loi Rebsamen est d'affaiblir les institutions représentatives du personnel. Cependant notre syndicat n'a pas pu s'opposer à cette mise en place qui ne relève que du choix de l'employeur, notre avis n'étant que consultatif. Composons donc avec cette D.U.P., **l'enjeu de nos votes étant capital pour l'avenir de la FFMJC et des emplois.**

En effet, suite au redressement judiciaire, la FFMJC va devoir rembourser des échéances de plus en plus importantes qui pour l'instant étaient payées avec le produit de la vente du siège, sans que celle-ci n'ait démontré sa capacité à en assurer le recouvrement sur ses futurs budgets de fonctionnement.

Les différentes mesures du plan de redressement n'apportent pas les résultats escomptés. Pire la perte de postes continue et la FFMJC recrute du personnel au sein de son siège sans en avoir les financements. Dans ce contexte, **nous salarié-e-s ne pouvons nous résigner à laisser faire** ce qui nous amènerait à la mort certaine de l'emploi national.

Il suffit de regarder ce qui se passe à la FRMJC Rhône Alpes pour en avoir la triste confirmation.

Nous devons donc peser dans la prise de décisions pour construire et ouvrir un avenir à la FFMJC et à son projet d'éducation populaire mis à mal par une direction fédérale irresponsable.

La FERC CGT est le seul syndicat à avoir engagé une réflexion dont le contenu est présenté dans une contribution collective « **pour ouvrir un autre avenir aux MJC rassemblées** » (téléchargeable sur calaméo.com).

Ce projet citoyen s'articule autour du **faire fédération ensemble** pour toutes les MJC de France et la création d'un espace unique et cogéré des emplois.

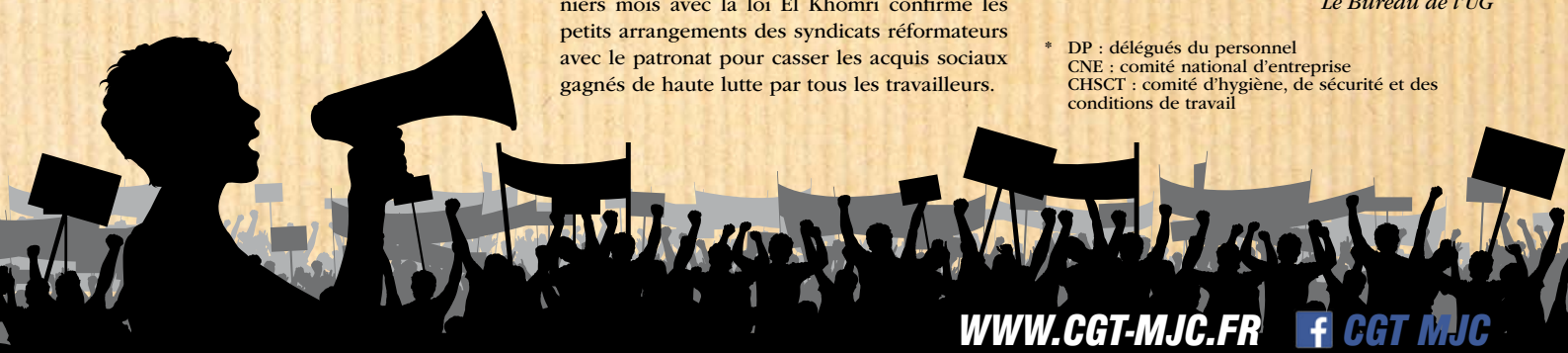
Des motions portant la perspective d'une union des MJC de France viennent d'être adoptées par les MJC en assemblée générale de la FR ile de France et de la FFMJC. Il faut les faire vivre ! Pour cela, nos votes sont donc de la plus haute importance. Il ne faut pas laisser notre employeur agir sans contre pouvoir et faire barrage à l'agglomérat SUD CFDT UNSA dont l'allégeance à la direction fédérale et le peu d'intérêt pour la défense des salariés ont été confirmés durant ce mandat. Ce qui s'est passé ces derniers mois avec la loi El Khomri confirme les petits arrangements des syndicats réformateurs avec le patronat pour casser les acquis sociaux gagnés de haute lutte par tous les travailleurs.

Voter CGT c'est soutenir une liste d'ouverture mobilisée pour la défense des emplois, l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail, le respect des règles et l'équité entre tous les salariés, la formation, l'accompagnement des personnels en difficulté.

Voter CGT c'est porter l'exigence d'un autre avenir pour les MJC rassemblées de France en retrouvant les chemins de l'UNITÉ et de l'ACTION contre la résignation et contre les politiques de régression sociale.

Septembre 2016
Le Bureau de l'UG

* DP : délégués du personnel
CNE : comité national d'entreprise
CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail



WWW.CGT-MJC.FR CGT MJC

LA LUTTE

MOBILISATION CONTRE LA LOI TRAVAIL... L'UG FERC CGT DES PERSONNELS DES MJC ET DE LEURS FÉDERATIONS Y ÉTAIT !

Hollande et son gouvernement, avec la loi Travail – El Khomri, ont effectué une réforme radicale des droits des travailleur-euse-s qui correspond en tous points aux souhaits du patronat. Après les lois sur la compétitivité, sur la formation, ou encore la réforme des institutions représentatives du personnel (loi Rebsamen), voilà, de la part d'un président élu sur un programme de gauche, **une trahison supplémentaire vis-à-vis des salarié-e-s.**

L'Histoire retiendra que **ce gouvernement a sacrifié, en l'espace de quelques mois, un siècle de conquêtes sociales**, et réduit le parti au pouvoir au stade d'officine aliénée au service de la finance et du Medef. Les reniements se succèdent: traité européen, **réforme des retraites, dépeçage des droits des salarié-e-s et des représentant-e-s du personnel, répression syndicale** inédite sous la cinquième République pour les élus de Goodyear, institution de l'état d'urgence et atteintes aux libertés individuelles des citoyen-ne-s...

L'Histoire retiendra aussi que ces vils calculs électoraux et que cette volonté permanente de transgression des valeurs de la gauche favorisent outrageusement l'extrême-droite, qui n'a jamais été aussi forte.

Concrètement, avec le projet de loi El Khomri, le gouvernement crée un recul historique des droits des salarié-e-s:

- **les 35 heures sont rendues obsolètes**: les heures supplémentaires deviennent pratiquement du temps de travail supplémentaire gratuit et le temps de travail pourra être modulé sans aucune contrepartie salariale;
- la primauté est donnée à l'accord d'entreprise, permettant la **remise en cause des garanties collectives fixées par la loi et les conventions** ;
- le «référendum/chantage» d'entreprise est mis en œuvre pour faire accepter des accords minoritaires régressifs, en lieu et place de la négociation avec les syndicats majoritaires suite aux élections professionnelles;
- **les indemnités prud'homales dues en cas de licenciement abusif sont plafonnées**, à des niveaux particulièrement bas. L'autorisation de licencier sans motif devient loi;
- la définition du licenciement économique est élargie, facilitant la rupture du contrat, même si l'entreprise ou le groupe ne connaît pas de difficultés économiques ; etc.

Manif à Paris le 14 juin 2016

Cette offensive complète l'arsenal antisocial déjà à la disposition du patronat dans le cadre des lois Macron et Rebsamen, qui ont permis un développement exponentiel des plans de licenciements et des ruptures conventionnelles (le chiffre de deux millions a été atteint), sans compter les salarié-e-s poussé-e-s à la démission. Toutes ces mesures ont pourtant démontré leur totale inefficacité pour lutter contre la privation d'emplois. Le patronat et les actionnaires demeurent les seuls bénéficiaires de cette liquidation en règle des droits des salarié-e-s.

ENSEMBLE CONTINUONS À REFUSER CE PROJET ANTI-SOCIAL, ET METTONS-LE EN ÉCHEC AU PLUS VITE. IL Y A URGENCE !

TÉMOIGNAGES
LES ÉLUS CGT AU COMITÉ NATIONAL D'ENTREPRISE DRESSENT LE BILAN

Les quatre élus CGT au CNE étaient minoritaires mais ont participé à toutes les réunions du comité avec le souci principal du contrôle économique de la gestion fédérale si important en cette période de redressement. Cela n'a pas été simple car ils se sont heurtés à une majorité SUD CFDT très soucieuse de protéger l'employeur et de ne pas aborder parfois des questions essentielles ou de refuser de pointer les problèmes. Nos élus ont connu des difficultés pour porter certaines questions à l'ordre du jour alors que le règlement intérieur est précis sur ce point (« Chaque membre titulaire peut demander l'inscription d'une question à l'ordre du jour; il doit alors en informer le secrétaire 15 jours avant la réunion »). Ils ont dû batailler ferme et menacer le secrétaire de délit d'entrave. Cela a été le cas lorsqu'ils ont demandé que la question du droit d'alerte soit évoquée.

Ils ont pu constater des dysfonctionnements dans le cadre de cette instance, des promesses électorales non tenues et ont souhaité en informer les salarié-e-s.

La majorité SUD CFDT avait en effet fait campagne aux dernières élections en critiquant le fonctionnement de la CGT à la tête du CNE.

■ Ce qu'ils écrivaient : « *le comité d'entreprise est normalement une instance démocratique, ses décisions sont prises après débats, et sur vote des membres élus. A la FFMJC, ce n'est pas le cas. Depuis l'installation du CNE – comme par le passé pour le CCE – les décisions sont prises en dehors du comité, des conventions signées et des dépenses engagées sans même figurer à aucun ordre du jour* ».

Ce qu'ils ont fait : En petite manœuvre électorale, les salarié-e-s ont eu la bonne surprise de recevoir, en avance par rapport aux autres années, des chèques vacances pour qu'ils passent un bon été… Cependant aucune décision n'a été prise en CNE alors que le règlement intérieur rédigé et voté par la majorité SUD CFDT est formel : « *Le comité décide chaque année de l'opportunité de la création, du maintien, de la suppression ou de l'évolution des activités sociales et culturelles* ». D'ailleurs les activités sociales ne sont plus évoquées en réunion depuis le 13 décembre 2013.

En 2015, ils ont versé 6300€ au notaire pour un acte de transfert concernant les locaux passage Verdeau alors que celui n'est toujours pas signé à ce jour.

D'autre part le cabinet AUDISOL mandaté par le CNE et chargé d'expertiser la comptabilité du comité sur les années où la CGT était majoritaire n'a pas relevé de dysfonctionnement ce qu'a confirmé le secrétaire du CNE en réunion le 6 mai 2014 « *aucun collègue n'a mis de l'argent dans sa poche* ».

■ Ce qu'ils écrivaient : « *les comptes sont difficilement contrôlables, et 'accommodent' la séparation obligatoire des budgets…* ».

Ce qu'ils ont fait : A l'ordre du jour du CNE du 24 juin 2016 figurait un point sur la présentation des comptes 2013,2014 et 2015 alors que le règlement intérieur prévoit que les comptes doivent être présentés chaque année dans le premier semestre qui suit. Mais stupéfaction des élus CGT quand le secrétaire du CNE a fini par déclarer qu'ils n'étaient pas finalisés. D'autre part ces comptes provisoires présentent un déficit en fonctionnement de 36027,64€ en 2014 et 18886,25€ en 2015 alors que le CNE n'emploie plus de personnel... Les parts sociales qui s'élevaient fin 2013 à 99049€ ne s'élèvent plus qu'à 7518€ fin 2015. L'actif total passe de 2019k€ à 138k€. La FFMJC devait au 31/12/2015 43594€ au CNE sans compter les 14818€ du plan de redressement. Quelle est belle la gestion financière de l'alliance SUD CFDT !

■ Ce qu'ils écrivaient : « *Ensemble nous déciderons de nouvelles mesures comme l'attribution de chèques déjeuner ou d'une participation à la prise en charge d'une mutuelle de santé* ».

Ce qu'ils ont fait : Rien de tout cela. Cela équivaut à des promesses électorales non tenues comme nous habituent nos chers gouvernants (le moi, secrétaire du CNE, je ferai…).

■ Ce qu'ils écrivaient : « *Nous sommes particulièrement attachés à la difficulté croissante de nos conditions de travail, aussi, le financement d'un accompagnement aux salariés en difficulté personnelle et/ou en souffrance professionnelle sera systématisé par le recours à des soutiens extérieurs et en accord avec le CHSCT* ».

Ce qu'ils ont fait : Aucune action dans ce domaine là encore ce qui vient d'ailleurs corroborer le peu d'intérêt manifesté pour le CHSCT par l'alliance SUD CFDT.

■ Ce qu'ils écrivaient : « *Le CNE est propriétaire de son local. Nous consulterons l'ensemble des salariés pour déterminer quelle sera l'utilisation future du passage Verdeau…* ».

Ce qu'ils ont fait : Les salariés n'ont pas été consultés puisque le CNE n'est toujours pas propriétaire de son local. Le secrétaire persiste à ne pas écouter les mandataires liquidateurs pour la réalisation du transfert. Par contre, ils ont interdit l'accès au syndicat CGT (sans consulter les salariés) pour qu'il puisse continuer à y tenir ses bureaux se privant d'une rentrée d'argent non négligeable.

■ Ce qu'ils écrivaient : « *Le montant alloué à chaque salarié en chèques vacances pourra considérablement augmenter* ».

Ce qu'ils ont fait : Certes il faut reconnaître que le montant des chèques vacances a augmenté mais pas de façon considérable car la masse budgétaire de la FFMJC diminuant les rentrées financières s'amenuisent.

En conclusion, ce qui ressort du mandat SUD CFDT c'est :

- **Une dégradation des finances du CNE alors que la CGT avait laissé une situation saine.**
- **Des promesses faites aux salarié-e-s et non tenues.**
- **Un contrôle économique manquant de rigueur.**

TOUT SAVOIR SUR LA DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL (D.U.P.)

UNE D.U.P. IMPOSÉE PAR L'EMPLOYEUR NOUS NE SOMMES PAS DUPES !

Le Conseil d'administration de la FFMJC a décidé le 30 avril 2016 de mettre en place une délégation unique du personnel (DUP) dans le cadre des prochaines élections des représentants du personnel.

La délégation unique du personnel existe depuis longtemps puisqu'elle a été créée par la loi du 20 décembre 1993. Elle s'adressait alors aux entreprises de moins de 200 salariés et ne pouvait regrouper que les mandats des DP et des élus du CNE. La loi Rebsamen du 17 août 2015 a complètement modifié la DUP en l'élargissant au CHSCT et en autorisant sa mise en place jusqu'à 299 salariés. Toutefois, les modalités de cette nouvelles DUP, en particulier le nombre d'élus et d'heures de délégation, restaient encore à fixer par décret. Ce texte est paru en mars, permettant l'entrée en vigueur des nouvelles DUP à partir du 25 mars 2016. La FFMJC a vite sauté sur l'occasion pour **réduire la capacité d'agir des institutions représentatives du personnel**. Il faut rappeler que cette direction n'est pas à son premier coup d'essai. Déjà en 2009, à la faveur des protocoles préélectoraux, avec la complicité des syndicats SUD CFDT, la FFMJC ambitionnait de supprimer les délégués du personnel en région. Il aura fallu que la CGT dépose un recours auprès du ministère du travail pour que celui-ci donne raison à notre syndicat et impose à l'employeur des instances de défense du personnel de proximité. Aujourd'hui, c'est le même refrain car qui peut croire que la délégation unique du personnel va améliorer le dialogue social comme le prétend la FFMJC. La DUP va plutôt le complexifier et créer une instance où on parlera de tout et au final de rien. **Les réels problèmes des salariés ne seront pas soulevés,** ce qui fera l'affaire de l'employeur qui continuera à ne pas respecter les règles en particulier celles relatives au mouvement du personnel. Comment en effet peut-on imaginer que les élus de la DUP vont être en capacité d'aborder les spécificités des missions des instances DP, CHSCT, CNE. Ils devront se former, mais avec pour la plupart un emploi qui mobilise l'énergie au-delà des 35 heures, cela s'avérera compliqué.

La FFMJC a invoqué comme motif que cela ferait **moins de salariés protégés**. En effet lorsque la direction fédérale ne respecte pas la procédure liée à un licenciement de deux salariés protégés comme ce fut le cas lors du dernier plan social, elle perd devant le tribunal des prud'hommes et elle a tout intérêt à en diminuer le nombre. La CGT comprend moins que **l'alliance SUD CFDT souhaite aussi moins de salariés protégés**.

La FFMJC a aussi pris comme prétexte pour imposer la DUP que certains élus n'exerçaient pas leurs mandats car cumulant les absences. La CGT ne se sent pas concernée par ce point, preuve en est la mobilisation aux dernières élections du CHSCT ou tous ses membres élus pouvant voter étaient présents (voir aussi article sur bilan délégués du personnel).

Enfin **la FFMJC trouve que le dialogue social coûte cher** et elle évoque la somme de 18000€ dans le compte de résultat 2015. Dans le courrier aux salariés du 30 mai 2016, Pierre Vian et Michel Timmerman avancent le fait que les économies faites sur le dialogue social pourraient être investies dans le redressement de la Fédération. La pilule est grosse à avaler car dans le financement des postes, le coût du dialogue social est facturé aux collectivités locales. C'est aussi paradoxal de dire que les représentants du personnel brillent par leur absence et que cela coûte cher. Compte tenu du nombre de délégués dans la DUP et des heures de délégation nécessaires, **la DUP risque d'être plus onéreuse que le système actuel. Enfin le plan de redressement de la FFMJC balbutie et ce n'est pas aux salariés d'en payer encore les frais au détriment du dialogue social**.

La Délégation Unique du Personnel en pratique

Procédure de mise en place de la DUP

L'initiative de mettre en place une DUP appartient à l'employeur. Ce dernier prend cette décision après avoir consulté les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT.
La faculté de mettre en place une délégation unique est ouverte lors de la constitution de l'une de ces institutions ou du renouvellement de l'une d'entre elles.

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et du CHSCT peut être prorogée ou réduite dans la limite de deux années, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de la délégation unique.

L'employeur pourrait donc tout à fait permettre aux membres du CHSCT actuel, élus depuis 6 mois, de terminer leur mandat.

Nombre de délégués dans la DUP

Le nombre de représentants constituant la délégation unique du personnel figure dans le tableau ci-dessous. Un accord conclu, entre l'employeur et les organisations syndicales devant être invitées à la négociation du protocole préélectoral pour les élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise, peut augmenter ce nombre. Dans le cadre de la FFMJC, le nombre a été porté à 11 titulaires et suppléants

pour le collège cadres et 2 titulaires et suppléants pour le collège employés.

Effectif	Titulaires	Suppléants
50 à 74 salariés	4	4
75 à 99 salariés	5	5
100 à 124 salariés	6	6
125 à 149 salariés	7	7
150 à 174 salariés	8	8
175 à 199 salariés	9	9
200 à 249 salariés	11	11
250 à 299 salariés	12	12

Attributions de la DUP

Dans le cadre de la délégation unique du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT conservent l'ensemble de leurs attributions ainsi que leurs règles de fonctionnement respectives, sous réserve des adaptations suivantes :

- la délégation est réunie au moins une fois tous les 2 mois sur convocation de l'employeur. Au moins quatre de ces réunions annuelles portent en tout ou partie sur des sujets relevant des attributions du CHSCT. La convention collective de l'animation fixant mensuellement les réunions du comité d'entreprise, le principe est obligatoirement adopté pour la DUP.
- le secrétaire et le secrétaire adjoint désignés parmi les membres titulaires exercent les fonctions dévolues au secrétaire du comité d'entreprise et au secrétaire du CHSCT.
- un ordre du jour commun de chaque réunion est établi par l'employeur et le secrétaire de la DUP. Les consultations rendues obligatoires par une disposition légale ou conventionnelle sont inscrites de plein droit. L'ordre du jour est communiqué aux membres ayant qualité pour siéger huit jours au moins avant la séance.
- les membres suppléants de la DUP participent aux réunions avec voix consultative.

De quel crédit d'heure disposent les membres de la DUP ?

Les membres titulaires de la DUP disposent du temps nécessaire à l'exercice des attributions dévolues aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT. Ce temps ne peut excéder, sauf circonstances exceptionnelles, le nombre d'heures précisé ci-dessous en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de représentants constituant la délégation unique.

Ainsi, sauf circonstances exceptionnelles, le crédit d'heures ne peut excéder :

50 à 74 salariés ..... 18 heures par mois
75 à 99 salariés ..... 19 heures par mois
100 à 299 salariés..... 21 heures par mois

L'ENQUÊTE

TOUT SAVOIR SUR LE DERNIER MANDAT DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL À LA FFMJC

L'employeur a obligation de convoquer mensuellement les délégués du personnel. Il n'a pas obligation de résultat. Si les délégués du personnel s'abstiennent de venir, il dresse un procès verbal de carence et son obligation est remplie vis-à-vis de la loi.

Le vice président en charge du personnel a évoqué une difficulté pour tenir les réunions de DP car ceux-ci ne répondaient pas toujours présents. C'était d'ailleurs un des motifs pour mettre en place la délégation unique du personnel (D.U.P.). La CGT a voulu en savoir plus et a mené l'enquête en étudiant les registres obligatoires où sont consignées les réponses aux questions posées.

Notre première remarque est que, comme l'employeur décide seul de la date et du lieu de la réunion, les délégués du personnel en direction dans des MJC, avec la charge de travail que l'on connaît et les impératifs liés à la profession, ne sont pas toujours disponibles. Les rencontres se déroulant à Paris, il faut consacrer une journée avec le transport parfois pour une heure de réunion.

D'autre part **même si la tenue des registres par l'employeur est obligatoire, ceux-ci ne sont pas à jour et n'ont pas permis une exploitation complète des données.**

Néanmoins nous avons remarqué qu'il y avait territorialement des écarts importants au niveau de la fréquence des réunions, l'employeur ne convoquant pas mensuellement et pas au même rythme suivant les régions. On peut constater qu'**il y a plus d'instances convoquées quand il y a des DP du syndicat CGT**. Ainsi ce sont les DP CGT de la région Normandie qui ont été le plus sollicités soit 18 fois sur une période de 3 ans.

Dans l'ensemble, **ce sont dans les régions où il y a des DP SUD CFDT ou l'absentéisme est le plus fort** (région Poitou Charentes aucune réunion, Franche comté 1 réunion, Méditerranée 2 réunions).

Les régions où les réunions ont été les plus fréquentes sont l'Aquitaine, la Normandie et la Lorraine. Cependant en Aquitaine le DP SUD CFDT a été excusé plusieurs fois, le DP CGT assumant seul la réunion.

Les résultats de notre enquête montrent donc que les élus CGT respectent leur mandat pour lequel ils ont été élus. Ils ont conscience que les délégués du personnel sont sans doute l'institution représentative la plus utile aux salariés car elle en est la plus proche. Leur fonction les place souvent en première ligne dans la résolution des conflits au quotidien avec les employeurs. Le champ d'intervention des délégués du personnel se superpose souvent avec les autres institutions représentatives, ce qui justifierait aux yeux d'une partie du patronat qu'on les fusionne. Les délégués peuvent saisir l'employeur de toutes les réclamations individuelles ou collectives du personnel concernant les salaires, la protection sociale, l'hygiène et la sécurité. Ils peuvent aussi saisir l'inspecteur du travail de toutes les plaintes et observations du personnel et accompagner ce dernier quand il visite l'entreprise. Le DP peut communiquer au comité d'entreprise (quand il existe) les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions concernant la marche de l'entreprise, les conditions d'emploi, de travail. Il peut également adresser au CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) toutes suggestions et observations relevant de sa compétence.

SÉCURITÉ, SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

BILAN DU MANDAT CHSCT FFMJC 2014 / 2016

■ ***LE CHSCT : UNE « I.R.P. » * INDISPENSABLE MAIS ENCORE MÉCONNUE :***

Le rôle du CHSCT est pourtant primordial. Au fil des années, les revendications des salarié-e-s et de leurs organisations syndicales ont conduit les pouvoirs publics à se préoccuper des problèmes d'hygiène et de sécurité au travail, afin d'éliminer les risques d'accidents et de maladies, en établissant des normes à respecter et en créant des institutions susceptibles de veiller à leur application. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés a ainsi vu ses prérogatives et ses moyens de fonctionnement renforcés.
Mais alors que la santé et la sécurité au travail sont ressenties comme un sujet tout à fait prioritaire par les différents acteurs dans les entreprises, 35% des salariés ignoraient encore l'existence du CHSCT, selon un sondage CSA réalisé en 2009.
Pourtant au cours des dernières années, le CHSCT a vu ses domaines d'intervention s'élargir, en raison de la transformation des modes de production et des évolutions technologiques qui ont modifié le contenu du travail en l'intensifiant. Cela a généré de nouveaux risques et affections, notamment les risques psycho-sociaux (stress, anxiété, angoisse, dépression, burn out, etc…).

■ ***À LA FFMJC, UN SECRÉTAIRE DU CHSCT 2014 / 2016 « AUX ABONNÉS ABSENTS »…***

Les membres du CHSCT ont été élus le 20 février 2014 pour un mandat de deux années. Ceux-ci étant élus par les délégués du personnel et par les membres du CNE, les syndicats SUD CFDT obtenaient la majorité des voix. Benoit Lemerrer était élu secrétaire avec comme membres, Audrey Canat (SUD CFDT) et Jean Jacques Heurtel (CGT).

Pendant ces deux années, le secrétaire du CHSCT n'assumera pas son rôle efficacement, cumulant les absences sur les enquêtes (sur 5 jours d'enquêtes, absence de 4 jours !!!), ne finalisant aucun compte rendu, refusant même d'engager des enquêtes pour certains collègues !!! Ou n'en terminant pas certaines…

Le CHSCT de 2014 à 2016 a délaissé des situations de crises et pourtant avec la sécurité des salarié-e-s au travail il y a une « obligation de résultat » : la loi et la jurisprudence chargent l'employeur de protéger la santé des travailleurs. Le CHSCT peut agir en amont sur les risques et contraindre l'employeur à entreprendre certaines mesures.

Pourtant durant cette période, les salarié-e-s de la FFMJC ont été, et continuent d'être, particulièrement touchés par les risques psycho-sociaux dont les facteurs déclenchant sont divers (situation locale complexe, surcharge de travail, conflits, manque de formation, solitude sur son poste, etc…).
Les directrices / directeurs qui se mettent en retrait face à une situation qu'elles / ils n'arrivent plus à gérer sont malheureusement de plus en plus nombreux.

■ ***2016 / 2018 : LE MANDAT DU RENOUVEAU AVEC UNE MAJORITÉ QUI PREND SES RESPONSABILITÉS***

Le 8 mars 2016, ont eu lieu de nouvelles élections au CHSCT. La CGT a pris la majorité dans des conditions qui pourraient prêter à sourire s'il ne s'agissait pas d'un sujet si important que la défense des salarié-e-s dans les difficultés qu'ils (elles) peuvent rencontrer au travail.

Aussi les membres élus DP ou CNE de la CGT s'étaient tous déplacés pour voter, respectueux de leurs mandats pour lesquels ils ont été élus par les salarié-e-s, soit une possibilité de 11 voix.

Les syndicats SUD CFDT pouvaient avoir 17 voix et étaient sur le papier largement majoritaire. Cependant une élection n'est jamais gagnée d'avance surtout lorsque l'on ne se mobilise pas. En effet confirmant le peu d'intérêt qu'ils ont pour cette instance, les élus SUD CFDT ne se déplacèrent qu'à 8 soit même pas 50% de leurs forces.

La liste CGT était conduite par Nicolas Neveu qui a été élu ensuite nouveau secrétaire du CHSCT. Les autres membres sont Jean Pierre Languil (CGT) et Benoit Lemerrer (SUD CFDT).

■ ***UNE PREMIÈRE RÉUNION DU CHSCT DU 9 MAI 2016 : UN « GRAND CHANTIER » NOUS ATTEND…***

Lors de la première réunion du CHSCT, les élus CGT (Benoit Lemerrer étant excusé) ont pris connaissance du grand chantier qui les attendait sans pouvoir s'appuyer sur les comptes rendus des dernières séances non fournis par le précédent secrétaire….

Ils ont pointé les dossiers non finalisés et en particulier le document unique obligatoire qui doit permettre l'évaluation des risques professionnels (article R4121-1 du Code du travail) et que la FFMJC n'a pas réalisé. Rappelons que Le fait de ne pas rédiger le DUER est passible d'une amende de 5e classe soit 1.500 euros (3.000 euros en cas de récidive) (article R4741-1 du Code du travail).

■ ***DES GROUPES DE TRAVAIL POUR RATTRAPER LE RETARD…***

A l'initiative du nouveau secrétaire du CHSCT, un appel à la constitution d'un groupe de travail des salarié-e-s «volontaires pour définir nos risques psycho-sociaux auxquels nous sommes

confrontés, a été transmis à la FFMJC.

■ ***UNE ENQUÊTE EN COURS ET UNE INTERPELLATION SUPPLÉMENTAIRE SUR LA VILLE DE BAYONNE.*** Un des membres du CHSCT s'est déplacé pour aller enquêter sur la situation qui lui a été faite sur Bayonne.
Le Secrétaire du CHSCT a été interpellé sur une deuxième situation (en attente !!!)

Malheureusement le gouvernement dans le cadre de la loi du 17 août 2015, relative au dialogue social, a répondu en de multiples points aux exigences patronales. Il affaiblit le CHSCT, en permettant de l'inclure, dans les entreprises de moins de 300 salariés, dans la délégation unique du personnel.

Ainsi notre employeur veut également réduire le mandat des élus actuels du CHSCT à 6 mois. La CGT n'est pas dupe !!! Elle a bien compris que l'employeur voyait d'un mauvais œil un CHSCT qui prenne un peu trop sérieusement sa mission…

Notre syndicat s'est donc prononcé contre la DUP, proposant d'ailleurs que le CHSCT n'en fasse pas partie comme la loi en donne la possibilité (voir l'avis ci-dessous).

* Institution Représentative du Personnel

AVIS DU CHSCT SUR LA PROPOSITION DE D.U.P. PAR LA FFMJC

Les membres élus du CHSCT de la FFMJC, présents à la réunion du lundi 9 mai 2016, ont pris connaissance du projet de l'employeur d'adopter la «délégation unique du personnel» («D.U.P.»). Les seules raisons évoquées par la Direction pour justifier ce choix sont les suivantes : «le coût élevé des instances du personnel, le nombre trop important de salariés protégés et les difficultés à réunir les délégués du personnel sur certaines régions». Drôle de vision du dialogue social pour une Fédération d'Éducation Populaire

Aucun argumentaire permettant l'amélioration du fonctionnement du CHSCT et de rendre plus efficace le respect du droit à l'hygiène et à la sécurité n'a été avancé par l'employeur qui aurait pu justifier le passage à la délégation unique.

Cédant au mythe de la simplification du droit du travail, créatrice d'emplois, le gouvernement, dans le cadre de la loi du 17 août 2015, relative au dialogue social, a répondu en de multiples points aux exigences patronales. il affaiblit notamment le CHSCT en permettant à l'employeur de l'inclure, dans les entreprises de moins de 300 salariés, dans la délégation unique du personnel. Cela aurait pour conséquence de réduire le nombre d'élus et de réunions spécifiques qui peuvent être consacrées aux questions de santé, de qualité de vie au travail et d'amélioration des conditions de travail.

C'est dans cette logique que s'inscrit la FFMJC, plus soucieuse de faire des économies sur les Institutions Représentatives du Personnel - alors qu'elle collecte bien auprès des collectivités les fonds nécessaire à leur financement - que d'améliorer qualitativement leur tenue. Le CHSCT aurait espéré que l'emploi d'une personne supplémentaire en ressources humaines aurait au contraire permis d'améliorer le dialogue social

Les membres du CHSCT se prononcent contre la délégation unique du personnel pour plusieurs raisons :

1. Le CHSCT, dans sa réunion du 9 mai 2016, a pointé des risques psycho sociaux liés aux métiers de l'animation et de l'Éducation Populaire qu'il convient d'identifier. La tache, s'avérant complexe, nécessitera l'implication entière des membres volontaires pour la mener à bien.

2. La particularité de l'action du CHSCT nécessite que ses membres élus soient formés.

3. L'implication des membres de la Délégation Unique du Personnel cumulant les trois instances en une journée ne permettrait pas un traitement efficace des points liés aux trois instances (DP, CNE, CHSCT). Cela créera un stress important chez les membres élus qui essayeront d'assumer efficacement les différentes missions.

4. L'implantation nationale des personnels fait que le CHSCT doit intervenir à travers toute la France et qu'un cumul des mandats s'avérera néfaste pour l'efficacité de cette instance.

5. Les dossiers non finalisés et obligatoires, comme par exemple, le document unique d'évaluation des risques professionnels nécessitent un travail conséquent.

Enfin, les membres élus du CHSCT préconisent, par rapport à la spécificité de l'entreprise et du retard pris sur la réalisation de certains dossiers, une réunion tous les deux mois pour cette instance spécifique afin de pleinement se consacrer aux questions d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise et d'éviter la souffrance malheureusement trop fréquente de certains collègues.

Avis rendu après consultation de M. Benoit LEMERRER.

Deux voix pour cet avis.
Une voix contre.

POUR UN CHSCT RESPECTUEUX DE SON MANDAT & UTILE AUX SALARIE(E)S,

VOTEZ CGT !!!

L'AFFAIRE

LA FFMJC CONTINUE DE BLOQUER LA DÉVOLUTION DU CCE

Cadeau empoisonné de Gilles le Bail, le passage du CCE au CNE nécessitait d'effectuer une dévolution des biens du comité central d'entreprise. Or 6 ans après, celle-ci n'est toujours pas réalisée. A entendre la FFMJC et les syndicats SUD CFDT, c'est la faute à la CGT qui fait blocage. Il est nécessaire de rétablir la vérité. Lors de sa dernière séance le 24 septembre 2010, le CCE a nommé deux mandataires liquidateurs, Didier Brun et Jean Pierre Languil, pour procéder à certaines opérations concernant la dévolution. Dans un premier temps chaque comité d'entreprise devait procéder à la dévolution de ses biens. Or les mandataires ont rencontré des difficultés avec deux CE.

Le CE Normandie dont la présidence était assurée par Gille le Bail, celui-ci n'ayant jamais convoqué l'instance.

Le CE Méditerranée à majorité SUD CFDT qui détenait des fonds et qui n'a jamais voulu procéder à cette dévolution et rendre compte de l'utilisation des sommes détenues.

Le CCE détenait les locaux du passage Verdeau. Après avoir préparé avec le notaire l'acte de transfert de propriété au profit du CNE, les mandataires liquidateurs ont invité le président du CCE a convoqué cette instance dans le cadre des actes de liquidation mais depuis 6 années, les mandataires se heurtent à un refus incompréhensible. Ils ont sollicité l'aide du secrétaire du CNE, François Sanchez, pour faire avancer ce dossier mais en vain. Ce dernier avec le concours de l'employeur s'obstine à vouloir forcer les mandataires liquidateurs à signer un acte de transfert alors que rien ne les autorise ce qu'a confirmé le notaire.

Les mandataires liquidateurs souhaitent agir dans les règles et le droit car leur responsabilité est engagée dans un acte de transfert de propriété d'une valeur de plus de 600 000€ qui est la propriété des salarié-e-s. Celle du secrétaire du CNE serait d'ailleurs aussi engagée en cas de transfert irrégulier.

Rappelons pour la petite histoire que **cette acquisition a pu être faite il y a plus de 30 ans, la FFMJC ayant été condamnée devant les tribunaux pour des arriérés dus au CCE et ceci grâce à la CGT.**

Excédés par cette procédure interminable et la pression intolérable qu'ils subissent, les mandataires liquidateurs ont décidé de convoquer un CCE le 6 octobre 2016 en sollicitant la présidence de l'inspection du travail pour palier à la carence de l'employeur.

DERNIÈRE MINUTE...

Les Mandataires liquidateurs ont reçu par l'intermédiaire d'un huissier, une sommation de comparaître devant Maître Reberat, notaire chargé du transfert. Le secrétaire du CNE s'entête donc à ne pas respecter la loi.

Rappelons que la personnalité juridique d'un comité d'entreprise survit pour les besoins de sa liquidation, sans limitation de durée, jusqu'à ce que les droits et obligations à caractère social soient liquidés. L'ancien président du comité doit donc continuer à réunir les membres du comité d'entreprise. Ces réunions ne peuvent porter que sur la transmission des biens. Le comité ne peut en effet se prévaloir du maintien de sa personnalité juridique à d'autres fins (Jurisprudence - N° 62 du 01/07/2007).

D'autre part le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2324-3 à L. 2324-5 et L. 2324-8, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros (art. L 2328-1 du Code du Travail).

PERSPECTIVES

POUR OUVRIR UN AUTRE AVENIR AUX MJC RASSEMBLÉES

Le syndicat FERC CGT s'est toujours posé en tant que syndicat co-gestionnaire du projet des Maisons de jeunes et de la Culture et de leurs fédérations. Cela nous amène souvent à être vigilants et revendicatifs vis-à-vis des politiques menées par nos fédérations mais cela nous oblige aussi en permanence à assumer notre responsabilité dans les choix de gestion, dans les choix des politiques menées. Cette attitude de notre syndicat est historique en tant que membre fondateur de la FFMJC. Les MJC et leurs fédérations vont mal et les salarié-e-s sont les premières victimes des difficultés causées par les restrictions budgétaires qu'imposent l'Etat et les collectivités. Le rôle d'un syndicat c'est de défendre les personnels et dans ce contexte notre travail devenait indispensable afin de réfléchir à un avenir possible.

Ce texte est donc à un appel à la rencontre et au débat, afin de permettre à des bénévoles et des professionnels d'échanger en dehors de la commande publique et de l'instrumentalisation dont les MJC sont victimes. Notre projet d'éducation populaire n'est pas dépassé mais au contraire encore plus d'actualité et nous devons revendiquer son originalité car il est essentiel dans une république qui se dit sociale.

Faisons vivre ce texte car il en va pour nous, salarié-e-s, du maintien de notre outil de travail et pour nous tous, citoyens, d'un patrimoine qui nous a été légué pour continuer à exister.

Construisons ensemble le regroupement national des MJC de demain !

Ce fascicule peut être demandé à notre syndicat par mail : cgt.mjc@wanadoo.fr

ou téléchargé sur calameo.com

N'hésitez pas, il est gratuit !

ÉLECTIONS FFMJC MODE D'EMPLOI

CFDT SUD UNSA ENSEMBLE CONTRE LA CGT !

C'est le seul mot d'ordre de leur chef de file Brigitte Thomas, par ailleurs membre de la direction fédérale et qui nourrit une haine viscérale contre notre syndicat, ce qui est un secret pour personne. Mais cela ne fait pas un programme et les grandes promesses des dernières élections n'ont pas été tenues par cette union qu'il faut dire contre nature si l'on se réfère aux orientations nationales. Que fait SUD avec **la CFDT à qui nous devons les dernières lois sur la régression sociale et le fait que la loi travail soit appliquée ! Ne l'oublions pas au moment de voter !** La CGT a encouragé l'UNSA à présenter sa liste pour une pluralité syndicale. Malheureusement la leader de SUD a exercé une pression afin d'empêcher ce dernier de s'émanciper.

Les organisations syndicales et l'employeur se sont retrouvés le 7 juillet et le 29 août 2016 pour définir le protocole d'accord des prochaines élections des représentants du personnel. Le syndicat FERC CGT n'est pas signataire de celui-ci. Nous ne sommes en effet pas favorables à **la délégation unique du personnel qui vise à empêcher les élus du CHSCT récemment élus d'exercer leur mandat, qui supprime les délégués du personnel en région, qui réduit encore la cogestion**. Nous étudierons toutes les voies de recours avec l'inspection du travail pour revenir à un dialogue social qui prenne en compte les spécificités de l'entreprise.

Le Calendrier des élections

- **2 septembre** : Date limite de contestation des listes provisoires par les organisations syndicales
- **5 septembre** : Communication des listes des personnels électeurs et éligibles
- **12 septembre** : Date limite de contestation des listes par les salariés
- **16 septembre** : Dépôt des listes syndicales des candidats accompagnées des professions de foi
- **19 septembre** : Envoi du matériel de vote
- **7 octobre** : Scrutin premier tour
- **24 octobre** : Scrutin deuxième tour

Quelques modalités pratiques

- Le vote se fait par correspondance
- Le personnel est réparti en deux collèges cadres et employés
- La D.U.P. comprendra 13 membres titulaires et suppléants et se décomposera comme suit :
- 11 titulaires et suppléants cadres
- 2 titulaires et suppléants employés
- Le panachage entre les listes n'est pas possible mais il est possible de rayer une personne sur une liste. Dans ce cadre si les rayures atteignent plus de 10% du total de voix de la liste, le candidat sera positionné en fin de liste.

FLASH > MJC ET FEDERATIONS

RISIBLE OU PAS ?

Electricité coupée au siège de la FFMJC au mois d'août pour non paiement de factures...

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE A LA FFMJC

Une première réunion a eu lieu le 29 août 2016. La CGT a souhaité que soit abordée la hausse des salaires et que les grilles de salaire des différents personnels à la FFMJC soient sur la même convention afin de gommer les disparités. Le représentant de la CFDT souhaite lui que l'on étudie les frais de transport domicile travail à bicyclette. Il est vrai qu'il utilise ce moyen de transport…

MJC RIS ORANGIS

La MJC vient d'effectuer 3 licenciements économiques. Les salariées envisagent de saisir le tribunal des prud'hommes afin de requalifier sans cause réelle et sérieuse les licenciements. Notre syndicat suit cette affaire.

MJC LA PAILLETTE RENNES

Cette MJC est devant le tribunal des prud'hommes pour avoir sanctionné deux salariées sans que l'échelle de sanctions figure au règlement intérieur. L'UG FERC CGT assure la défense des personnels. Dernière minute : La présidente vient de démissionner.

MJC BERLIOZ PAU

La présidente de cette MJC complote avec la FFMJC pour remplacer son directeur qu'elle licencie après sans réel motif. Notre syndicat accompagne le directeur dans sa procédure au tribunal des prud'hommes.

FRMJC RHONE ALPES

Cette Fédération pourrait prochainement être mise en liquidation judiciaire et licencier tout son personnel !

DÉFENSE DES SALARIÉS

LA FERC CGT PRÉSENTE SUR TOUS LES FRONTS !

Notre Union Générale n'est pas simplement présent dans les MJC et leurs fédérations. Il siège , au titre de la FERC CGT, dans différentes instances nationales avec le souci de toujours améliorer les conditions de travail des personnels de l'animation.

COMMISSION MIXTE PARITAIRE NATIONALE

Cette instance aborde les négociations sur la convention nationale de l'animation. Malgré les blocages des autres syndicats représentatifs et surtout de la CFDT, nous essayons de faire évoluer la grille des salaires et la valeur du point.

La précarité des salariés de l'animation s'aggrave. Le SMIC a été augmenté au premier janvier 2016 de 0.6% ci que le porte à 1466.62€ brut et un salarié au groupe 245 gagne 1470€ soit 3€ de plus. Un animateur au coefficient 255 gagne 63.08€ brut de plus que le SMIC alors qu'en 1990 il gagnait 271.33€ de plus.

La valeur du point au premier janvier 2014 était de 5.98 et il y a eu une augmentation de 2 centimes en deux ans alors que le SMIC horaire a été augmenté de 14 centimes sur la même période.

Notre dernière revendication pour une augmentation de 10 centimes de la valeur du point n'était pas exagérée mais un minima. Hélas nous n'aurons que 5 centimes et encore au 1 janvier 2017 !!! La CGT n'a pas signé cet accord.

Nous réclamons aussi 20 points de plus sur toutes les grilles soit une augmentation de 120 euros pour chaque salarié-e à temps plein.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE EMPLOI FORMATION

Cette instance paritaire, au sein de laquelle siège la FERC CGT, définit les budgets formation de la branche de l'animation et les rectifie si besoin en cours d'année. Notre présence veille à ce que tous les salarié-e-s des associations (grandes, moyennes et petites) relevant du secteur de l'animation et de l'éducation populaire puissent accéder à une formation continue au cours de leur carrière.

Cette instance précise également les priorités de formation au sein de la branche, elle valide les habilitations des organismes de formation, elle organise les jurys de certification professionnelle. La CGT a notamment fait adopter l'inscription, dans la liste de la branche, du Master Métiers de l'éducation, de l'enseignement et de la formation concernant les cadres de l'éducation populaire (Directeurs de MJC).

UNIFORMATION

Les OPCA, comme Uniformation, ont vocation à gérer de façon paritaire les fonds de la formation professionnelle.

DÉFENDEZ-VOUS

Dans le cadre des dispositions fixées par la loi, et des orientations élaborées par les branches professionnelles, ils veillent à la mise en œuvre des actions de formation des salarié-e-s au sein des entreprises relevant de son champ : celui de l'économie sociale et solidaire pour ce qui concerne Uniformation.

La CGT siège dans toutes les instances, au même titre que les autres organisations syndicales représentatives. Elle est notamment représentée par un Camarade salarié de la FFMJC qui suit prioritairement la question des CIF, de la professionnalisation et qui siège au Conseil d'Administration.

Fidèle à leurs engagements, les représentants de la CGT travaillent activement à la mise en place des dispositifs de sécurité professionnelle et de formation tout au long de la vie…et il y a fort à faire face aux différents gouvernements qui ne rêvent que de faire « main basse » sur l'argent de la formation de salarié-e-s, et face aux organisations patronales mobilisés en permanence pour réduire leurs contributions à la formation de leurs salarié-e-s.

ÉLECTIONS TPE EN DÉCEMBRE

→ Tu travailles dans le domaine de l'animation, dans une structure de moins de 10 salariés, (association ou entreprise).
→ Tu souhaites faire pleinement reconnaître tes droits de salarié, les protéger, en acquérir d'autres.
→ Tu souhaites vivre décemment de ton métier avec ta famille, mener une vie sociale épanouie, tu souhaites qu'on te reconnaisse comme un citoyen à part entière.

ANIMATION

Ton combat est le nôtre !

Nous sommes plus de 400000 salariés dans ce secteur.

Nous sommes 400 000 salariés à subir la précarité, le temps partiel imposé, des conditions de travail dégradées, l'absence de déroulement de carrière, des petits salaires, etc.

Bien que l'éducation populaire soit porteuse des idées de libération, d'émancipation individuelle et collective, la citoyenneté dans « l'entreprise » reste bien souvent à conquérir. Notre participation aux missions d'éducation n'est pas reconnue.

Pour nombre de salarié-es de notre secteur, travailler dans le milieu associatif reste un engagement volontaire, parfois militant, ce qui débouche trop souvent sur de la surexploitation.

Nous n'acceptons pas cette situation.

Voter CGT aux TPE, c'est :

- **Revendiquer** la mise en place d'un nouveau statut du travail garantissant des droits attachés à la personne du salarié, des droits cumulables transférables d'une entreprise à une autre, opposables à tout employeur tels que la mutuelle santé, le congé personnel de formation (CPF)...
- **Contester** l'idée que le travail saisonnier ou en périscolaire est une malédiction inéluctable, que nous devons avoir plusieurs métiers et qualifications afin de suivre le travail où il est.
- **Exiger** le respect. Nous voulons vivre de notre métier. Les emplois aidés précaires doivent être pérennisés. Stop aux services civiques qui nous remplacent !
- **Lutter** contre les temps partiels et lorsque ceux-ci nous sont imposés, obtenir de réels avantages professionnels avec une majoration conséquente des rémunérations.
- **Réclamer** des salaires décents, pérennes, déclarés et non des primes aléatoires associées à la rentabilité instantanée de l'entreprise.
- **Refuser** la dégradation des conditions de travail avec la déréglementation sur les taux d'encadrement en périscolaire, la concurrence déloyale des CQP,
- **Favoriser** la formation professionnelle tout au long de notre vie afin que chacun puisse dès son entrée dans le métier, se fixer un plan de carrière. Cela exige des emplois durables.
- **Obtenir** une reconnaissance de notre projet d'éducation populaire et un soutien financier de l'état à la hauteur de nos missions.

A ce titre nous demandons :

* Une revalorisation des salaires de 20 points pour chaque grille soit une augmentation de 120 euros pour chaque salarié à plein temps.
* Une politique ambitieuse en termes de formation professionnelle. Le sport doit faire partie d'un « pôle éducatif populaire »incluant l'Education Nationale, la culture, etc.
* Un déroulement de carrière lisible et réalisable, prenant en compte la pénibilité de certains de nos emplois. On n'est pas animateur de terrain à 60 ans comme à 30 ans. L'évolution de nos carrières doit prendre en compte cette contrainte.
* L'égalité femme-homme notamment en termes de salaire, de formations...
* Des actions sociales au bénéfice des salariés de l'animation(prévoyance, chèque déjeuner, arbre de noël, carte avantages culturels...)
* L'aide au reclassement en cas de licenciement.

ÉLECTIONS TPE

VOTER CGT POUR ÊTRE ENSEMBLE,
CONNAITRE SES DROITS, SE FAIRE RESPECTER,
AVOIR PLUS DE MOYENS D'ACTIONS, ETRE ECOUTÉ ET SOUTENU

UG CGT des personnels de MJC TEL. 06 52 28 06 39 cgt.mjc@wanadoo.fr

PÉTITION

Une pétition à l'initiative de militants circule sur internet. La déléguée Syndicale SUD a critiqué cette démarche. La CGT salue cette revendication qui va dans le sens de ce que tous nous réclamons c'est-à-dire plus de moyens pour les MJC.

Nous avons signé cette pétition et invitons chacun à en prendre connaissance, à la faire circuler et à se prononcer sur ce sujet en suivant ce lien :

www.change.org/p/francoise-sahut-pour-le-rétablissement-des-subventions-publiques-aux-mjc

POUR LE RÉTABLISSEMENT DES SUBVENTIONS PUBLIQUES AUX MJC

Nous élevons une vive protestation contre les diminutions et les suppressions de subventions aux associations d'éducation populaire, comme les Maisons des Jeunes et de la Culture.

Cette orientation conduit à l'appauvrissement et à l'abandon des politiques publiques favorables à la jeunesse, alors que la situation vécue par de nombreux jeunes dans notre pays est particulièrement alarmante.

C'est pourquoi, un effort national important doit être mis en œuvre en faveur des associations d'éducation populaire et en particulier des MJC, afin d'endiguer un sentiment de désespérance vécu malheureusement par toute une jeunesse.

Dans ce contexte, nous soulignons l'importance des Maisons des jeunes et de la culture ouvertes à toute une population dans sa diversité d'âge, d'origine et d'opinion qui proposent le plus souvent des expériences de « vivre ensemble », de « responsabilité civique » et de cheminements vers la culture et la création artistique. Ces apprentissages, la réalité sociale le démontre, sont utiles et nécessaires à la formation des jeunes. il est donc fondamental de les soutenir fortement avec les moyens financiers publics.

Avant qu'il ne soit trop tard, avant que les MJC ne soient condamnées à disparaître, nous demandons le rétablissement par l'État et les collectivités locales concernées des subventions nécessaires à la poursuite et au développement de leur activité.

Directeur de publication : Jean Pierre LANGUIL
Comité de rédaction : Gérard ANDRE, Didier BRUN, François CHASTAIN, Jean Marc DUMAS, Jean Pierre LANGUIL, Marie José MALATERRE, Nicolas NEVEU.
Conception : Raphaël PUCCI - www.creav2.com - Impression : La Maison Chabane NANCY