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

Novembre 2018 - N°136

L'ÉDUCATION POPULAIRE EN DANGER

PRENONS EN MAIN NOTRE AVENIR !

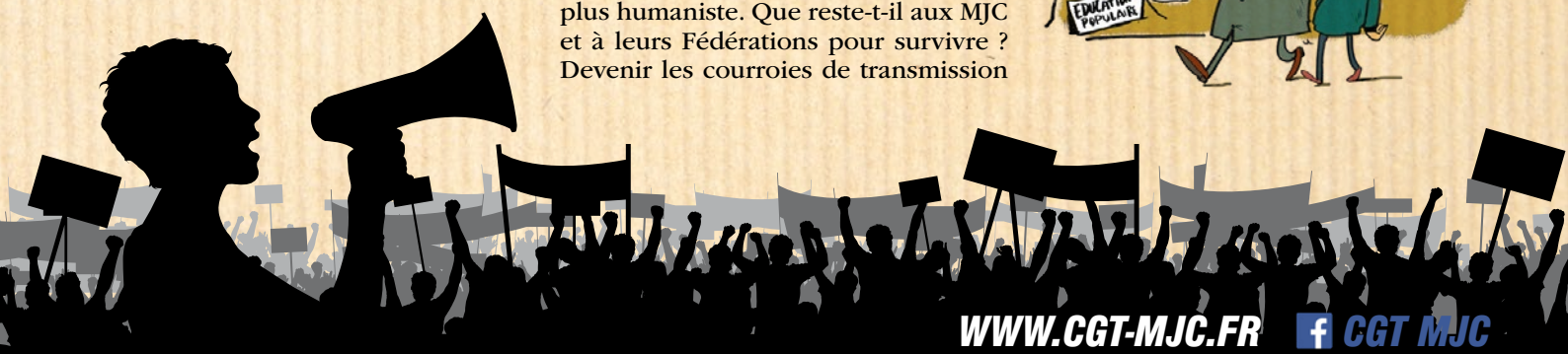
Les Maisons des Jeunes et de la Culture subissent presque partout dans le pays des attaques en règle. Arguant de la baisse des dotations de l'État, **certains maires réduisent ou suppriment les subventions aux MJC**. Citons par exemple Lons-le-Saunier (Jura), Chilly-Mazarin (Essonne), Aubagne (Bouches-du-Rhône), Sens (Yonne)… La liste est en vérité très longue.

La CGT n'est pas dupe face à ce petit jeu qui consiste pour ces maires à reporter la faute sur l'État. La réalité est tout autre et les MJC sont confrontées à **une alliance de la caste politique libérale contre leur projet d'Éducation Populaire**. De Sarkozy à Macron en passant par Hollande, si **la politique d'austérité s'amplifie**, ne nous trompons pas, car des choix idéologiques sont faits, auxquels adhèrent beaucoup d'élus locaux. Cette marche forcée vers l'ultralibéralisme prône l'individualisme comme valeur suprême. **La politique macronienne organise la destruction de l'État social** et de notre démocratie. Les acquis sociaux des XIXe et XXe siècles sont mis à mal.

Après les ordonnances précarisant le travail, la marchandisation de la formation professionnelle, le plan « pauvreté » renforce les inégalités et celui de la « santé » confirme l'austérité dans le service public. Les réformes en cours comme celle de la retraite ou de l'allocation chômage vont générer de la pauvreté chez les salariés et les retraités au profit d'un meilleur rendement pour les plus riches. Le pouvoir d'achat des français diminue et ce n'est pas la suppression de certaines cotisations sociales, que la CGT dénonce, qui va permettre d'améliorer réellement le sort des plus pauvres.

Dans ce monde de riches et d'ultra-riches et du « tout entreprise » qui se dessine, il n'y a pas de place pour l'Éducation Populaire. Les raisons sont évidentes. Les MJC forment des esprits critiques, forment des citoyens attachés au lien social et à la solidarité, à la démocratie, à la culture pour tous. **L'objectif est donc de casser les reins de toutes ces associations qui forment des esprits libres pour empêcher l'émergence d'une vague citoyenne et populaire** qui pourrait revendiquer un autre projet de société plus humaniste. Que reste-t-il aux MJC et à leurs Fédérations pour survivre ? Devenir les courroies de transmission des politiques de l'État ou de la CAF en obtenant l'agrément en Centre Social et être instrumentalisées ?

Notre métier, celui d'Éducateur Populaire ne peut être réduit à la production d'objets marchands, et il est en danger. **La seule formation de directeur de MJC portée par la FRMJC d'Île-de-France risque de disparaître avec la réforme de la formation professionnelle**. Il y a urgence à agir et, pour cela, seule **l'union des MJC de France** peut représenter une alternative et porter une action politique forte.



JOURNÉES NATIONALES D'ÉTUDES DE LA FFMJC 2018 : QUEL(S) MODÈLE (S) ASSOCIATIF (S) POUR DEMAIN ?

ET SI LA QUESTION ÉTAIT :

« QUEL MODÈLE POLITIQUE POUR LA VIE ASSOCIATIVE DE DEMAIN ? »

Liberté d'association, engagement et citoyenneté

Dans le précédent bulletin syndical, nous dénoncions, dans un article intitulé *Action publique, Éducation Populaire et rôle de l'État : de la défiance à la revendication*, le délaissement des corps intermédiaires par l'État, évoquant même la triste époque de la loi *Le Chapelier*, qui, au motif qu'il n'y ait aucun intermédiaire entre le citoyen et l'État, interdisait les organisations ouvrières, les corporations des métiers, mais aussi certaines formes d'entreprises non lucratives comme les mutuelles.

Pourtant, **la liberté d'association est un principe fondamental**, de rang constitutionnel, reconnu par les lois de la République. Cette liberté est aujourd'hui menacée par l'évolution des rapports entre les associations, l'État et ses administrations. Or, il n'existe pas de démocratie sans contrepouvoir et les associations sont un des plus sûrs moyens de protection des citoyens.

La machine étatique est devenue si complexe qu'il faut rechercher les moyens d'associer les citoyens à son exercice par d'autres voies que celle du droit de vote. Les associations constituent un de ces moyens et sont un rempart contre les abus possibles du pouvoir. Leur caractère désintéressé en fait un contrepouvoir face aux puissances financières. À travers elles, s'expriment de manières organisées et non-violentes les revendications des citoyens. Elles médiatisent les rapports entre les citoyens et les gouvernants.

Si l'enjeu est de favoriser une société de l'engagement, ces actions citoyennes doivent être reconnues comme des actions collectives d'intérêt général. Or, depuis quelques années, plutôt que de reconnaître la place des associations dans le dialogue civil, **l'État semble s'inquiéter de ce mouvement démocratique ascendant et, plutôt que d'animer le débat, il tente de l'étouffer à travers une pénalisation croissante de l'engagement citoyen** (au prétexte de faire une discrimination légale entre les « bonnes » et les « mauvaises » associations). Mais qu'est-ce qui distingue alors les bonnes et les mauvaises associations ? Et bien, si l'on en croit la classification établie par le rapport KPMG[1], c'est précisément leur modèle socio-économique.

Les modèles socio-économiques

Le rapport KPMG établi un classement basé sur les « forces » ou les « faiblesses » des différents modèles associatifs. Ainsi pour les associations à « financement majoritairement public », nous trouvons parmi les faiblesses la « dépendance au public ». (Ce qui sous-entend que la dépendance au privé ne serait pas une faiblesse).

Tout au contraire, les modèles associatifs reposant majoritairement sur des financements privés bénéficient, dans la colonne « forces », d'une « indépendance financière plus forte » (à l'égard du public donc), comme si une relation privilégiée au privé n'induisait aucune forme de dépendance.

En évoquant ainsi leur « modèle économique », on relègue les associations au même rang qu'une entreprise classique. A ce titre, il n'y a donc plus qu'un pas à franchir pour ouvrir le milieu associatif à la concurrence.

Et le rapport d'enchaîner ensuite sur « la difficulté d'accès aux financements privés », comme si les associations, au fond, n'attendaient qu'une chose : de pouvoir se jeter allègrement dans les bras des financements privés, mais uniquement freinées par des difficultés d'ordre technique (jamais politique, ce mot est tabou tout au long de ce rapport, comme refoulé). Car si, selon le rapport « le nombre d'acteurs associatifs à la recherche de financements privés ne cesse de s'amplifier », l'importance croissante de la place des financements privés n'est jamais questionnée sous son angle politique.

1 « Rapport sur les stratégies des acteurs associatifs et propositions pour faire évoluer les modèles socio-économiques des associations ».
«Leader de l'audit et du conseil, KPMG France intervient auprès des grands groupes français et internationaux, des ETI et des groupes familiaux, ou encore des PME et des start-up, dans tous les secteurs d'activité : industrie, distribution, établissements financiers, télécoms, etc., ainsi que les acteurs de l'économie sociale et solidaire et le secteur public.
Entre avril 2016 et janvier 2017, KPMG a mené, pour le compte de l'UDES et du Mouvement associatif, une étude qualitative suivie d'une enquête prospective auprès du monde associatif pour identifier les leviers à mobiliser pour la pérennisation du secteur.

Et la FFMJC dans tout ça ?

Alors oui, comme le propose la FFMJC, nous pouvons réinterroger nos modèles associatifs, nos modèles socio-économiques et nos modes de gouvernance. Ces questions nous intéressent, et dans le cadre d'une réelle cogestion, nous pouvons y participer. Nous pouvons bien sûr discuter de la composition et du fonctionnement de nos instances. Nombre d'associations s'y sont déjà essayées et ont expérimenté de nouvelles pratiques : collèges d'administrateurs par tirage au sort parmi les adhérents, délibération à majorité qualifiée, à l'unanimité ou au consensus, présidence collégiale, autant d'innovations qui confortent les MJC comme lieux d'inventions et d'expérimentations.

Mais n'est-ce pas prendre le problème à l'envers ?

N'y a-t-il pas un préalable politique à régler ?

N'est-ce pas parler de la forme avant de parler du fond ?

N'est-ce pas élaborer les moyens de mise en œuvre avant les finalités ?

C'est pourquoi le déroulement et l'ordre du jour de ces Journées Nationales d'Études nous interpellent. Une journée complète d'apports et d'ateliers sur « **les modèles socio-économiques, les modalités d'engagement, réinventer la gouvernance...** », et la dernière demi-journée, en fin de matinée, juste avant de partir : « **Bilan des ateliers et mise en perspective avec le projet fédéral** ».

Et l'État dans tout ça ?

En tout cas le gouvernement, lui, ne s'y trompe pas. Il fait le choix d'aborder cette question de manière très politique, et face à l'indignation suscitée par la suppression brutale des emplois aidés, le Premier ministre a annoncé une concertation avec le secteur associatif afin de « **fonder une politique ambitieuse de la vie associative** ». Nous sommes habitués au vocabulaire macronien qui veut «en même temps» dire le contraire du sens des mots qu'il emploie, mais ça n'est pas sur les modalités qu'il prétend concerter avec le secteur associatif, mais bien sur le fondement politique de la vie associative.

Il est important de prendre conscience de la lutte politique en jeu afin de prendre cette refondation pour ce qu'elle est : ni plus ni moins que l'annonce, à plus ou moins long terme, de la mort du secteur associatif, ou du moins de sa « mutation » – à tel point qu'on peut légitimement se demander si l'objet mutant qui tend à s'imposer sera toujours susceptible d'être qualifié d'« association ».

Là encore, le rapport KPMG doit nous inquiéter. Il utilise un vocabulaire entièrement importé du secteur privé, managérial, en évoquant l'action associative en termes de « publics cibles » ou de « modèles socio-économiques » (comme la FFMJC). Or cette transition lexicale, loin d'être neutre, annonce, autant qu'elle en atteste, d'un rapport de force qui tend à substituer l'action privée, plus particulièrement entrepreneuriale, à l'action associative.

Et le métier de directeur de MJC dans tout ça ?

Au moment où les formations qualifiantes au métier de directeur et directrice de MJC, cadres de l'Éducation Populaire, ont disparu où sont en difficulté pour se maintenir sans perdre leur sens, de grandes Écoles de commerce (ESSEC, HEC, Dauphine) et de nombreuses universités se sont dotées de filières en lien avec l'entrepreneuriat social ou l'ESS. Elles contribuent ainsi à former les futurs dirigeants associatifs.

Toujours selon le rapport KPMG, ce qui manquerait au monde associatif c'est plus de « professionnalisation ». Oui mais laquelle ? Cadre de l'Éducation Populaire ou cadre privé des grandes Écoles de commerce ?

La réponse est dans la suite du rapport : « Beaucoup d'associations constatent en effet une forme d'essoufflement de leur modèle de gouvernance et sont à la recherche de solutions pour le renouveler et le dynamiser ». Les préconisations qui suivent sont éloquentes : « Renouvellement de leurs instances dirigeantes afin de s'attacher les compétences utiles qui ont facilité l'appréhension des évolutions socio-économiques et technologiques en cours ». Autrement dit, des « dirigeants associatifs » formés sous le giron des grandes Écoles de commerce qui incarneront les garants du « modèle de gouvernance » des associations de demain dont, à n'en pas douter, les modèles économiques s'avéreront tout à fait profitables.

Piégé dans le jeu binaire des oppositions nouveau /obsolète, le milieu associatif et le secteur public incarnent indéniablement le pôle négatif de ce jeu d'opposition dont l'antagonisme est constitué par le secteur privé, jugé innovant, dynamique et professionnel (car non-public).

Et si nous parlions de tout cela, et en ces termes là, aux JNE, à la FFMJC et avec l'État ?

VERS UNE « BUSINESS MJC » AUX JNE 2020 !

Le gouvernement a initié une réflexion au sein du Conseil Supérieur de l'Économie Sociale et Solidaire (CSESS) sur une politique nationale « **d'accélération de l'innovation sociale** ». Les associations constituant plus de 80 % des structures de l'économie sociale et solidaire, elles seront forcément concernées. Pour cela le gouvernement annonce vouloir mobiliser un milliard d'euros sur cinq ans, avec des financements publics (Caisse des dépôts, BPI…) et des financements privés (BNP-Paris, INCO, France Active, Crédit coopératif…)

Avec cette initiative « **d'accélérateur d'innovation sociale** » nous touchons un sommet (ou le fond) de la vacuité de la pensée et de la langue de bois franglaise, avec un vide conceptuel assez effarant. Nous vous proposons en exclusivité et pour la toute première fois en « **novlangue franglaise type start-up nation** »…

L'ORDRE DU JOUR DES JNE 2020 :

- Présentation d'outils de conception d'un accélérateur permettant de ***mieux identifier les projets innovants, mieux financer la croissance des innovations sociales et les entreprises qui les portent, et mieux mesurer l'impact social de ces innovations***.
- Lancement d'un « **French Impact tour** » pour ***mobiliser les collectivités et écosystèmes territoriaux***.
- Création d'un réseau de « **Hackers French IMPACT** » qui *aura une logique : OPEN INNOVATION, OPEN SOURCE, OPEN DATA, avec évaluation*.
- Les ateliers seront animés par des ***serial entrepreneurs*** qui viendront pitcher leur expérience en mettant en avant leur ***soft skills*** et ***gamification***, ainsi que ***le rationnel économique des start-up***.

LES SALARIÉ(E)S DE LA MJC-THÉÂTRE PRÉMOL DE GRENOBLE EN COLÈRE

ILS NE SONT PAS UNE VARIABLE D'AJUSTEMENT !

Les salarié(e)s de la MJC-théâtre Prémol ont souhaité réagir à l'annonce faite par la présidente de leur MJC sur un **futur plan de restructuration** qui répondrait au déficit structurel de l'association : *« Si nous prenons la parole aujourd'hui, c'est pour défendre nos emplois, et à travers eux, un lieu et des valeurs d'émancipation auxquels nous sommes attaché(e)s, une Maison pour laquelle certain(e)s se battent depuis près de 30 ans. »*

CHÔMAGE PARTIEL : UNE DOUBLE PEINE !

Une des hypothèses annoncées serait la **mise au chômage partiel de l'ensemble de l'équipe salariée**, dès le mois de janvier 2019. Cette mesure n'est en aucun cas une résolution du problème : *« Nous devrions réduire l'activité et voir baisser notre pouvoir d'achat, pour qu'au terme de cette période nous soient annoncées des suppressions de postes ?! Cette décision est pour nous injustifiée et inconséquente. »*

« NOUS NE CÉDERONS PAS AU CHANTAGE, À LA DIVISION ET À LA CULPABILISATION DES SALARIÉ(E)S. »

Les salariés ne contestent pas la situation préoccupante de l'association, bien que l'interprétation des chiffres et du résultat financier soit discutable. Les salarié(e)s ont d'ailleurs, à de multiples reprises, interpellé les administrateur(trice)s sur **des choix budgétaires pouvant fragiliser la structure**, en rappelant que l'embauche d'un directeur à temps plein, en 2017, dans un contexte fragile, était soumis à la recherche de financements pour la pérennisation de son poste.

Ils refusent donc d'être tributaires de mauvais choix de gestion, et de devenir une simple variable d'ajustement dans une entreprise associative.

« Nous refusons catégoriquement tout licenciement, le chômage partiel imposé, et de participer à des prises de décisions débouchant sur des licenciements. Nous affichons une solidarité sans faille à l'égard de tou(te)s les salarié(e)s et nous ne nous laisserons pas diviser. »

Face aux difficultés rencontrées, **les salarié(e)s de la MJC-Théâtre Prémol étaient en grève le 9 octobre dernier**.

L'UG-CGT est solidaire des salarié(e)s et syndiqué(e)s CGT de cette MJC et suivra attentivement l'évolution de cette situation.

Les salarié(e)s de la MJC-Théâtre Prémol en grève le 9 octobre 2018

SYNDICALISME CGT ET CINÉMA

SORTIE DU LIVRE 'L'ÉCRAN ROUGE'

L'an dernier, le CNC et la Fédération du Spectacle CGT ont organisé une conférence sur les évènements fondateurs du Festival International du Film de Cannes en présence de Philippe Martinez, Secrétaire Général de la Confédération. Cette année sort en librairie *L'Écran rouge - syndicalisme et cinéma, de Gabin à Belmondo*.

La CGT est fortement impliquée dans la création de ce festival. A l'origine, la volonté du CNC et de la Fédération des Syndicats du Spectacle CGT était de créer un Festival International alternatif à la Mostra de Venise. Les gouvernements issus des élections de 1936, attentifs aux arts et à l'Éducation Populaire, confrontés à la montée des régimes nazis en Allemagne et fascistes en Italie, avaient dessiné une politique de soutien au cinéma, et prévu un festival international face à la Mostra de Venise alors contrôlée par Mussolini. Ce sera un Festival cannois, présidé par Louis Lumière et Jean Zay, dont la première édition devait ouvrir le 1er septembre 1939.

Mais le 1er septembre 1939, Hitler envahit la Pologne. Le festival est annulé. A la Libération, le pays est exsangue, ruiné.

Les studios de la région parisienne ont été en partie détruits. On manque de moyens mais aussi de matériaux pour restaurer et maintenir le matériel technique. Les accords de Blum-Byrnes, par un avenant de 1946, prévoient une distribution sans limite des films américains sur le territoire français.

Le CNC souhaite reprendre la main et promouvoir le cinéma français. Les gouvernements issus des mouvements résistants mettent en œuvre le programme du Conseil National de la Résistance. Le cinéma français renaît sur la base de ces décisions avec deux faits majeurs : la mise en place des «Lois d'aide», créant le socle de l'administration du cinéma par le Centre National du Cinéma (CNC), et la première édition du Festival International du Film à Cannes, après l'annulation de l'édition de 1939.

Les « Lois d'aide »

1946 voit l'action conjointe du gouvernement, de la CGT et de la Ville de Cannes mettre en place pour de bon la première édition. En parallèle, le tout nouveau CNC se substitue au COIC du régime de Pétain (et annule ses décrets antisémites) pour poser les bases du système de soutien au cinéma français : les lois d'aide sont nées, qui permettent de réguler la production et la diffusion du cinéma français. La construction, en un temps record, du premier Palais des Festivals, mobilisera des artisans, des ouvriers, et des cannois bénévoles.

« La Bataille du rail »

La projection de *La Bataille du rail* (1946) est un moment fort du festival et c'est le premier film qui mit en exergue l'engagement des résistants cheminots contre l'occupant nazi. Le film avait été produit par la Coopérative Générale du Cinéma Français, coopérative syndicale créée à l'initiative du Comité de libération du cinéma français (CLCF), de la CGT et du Parti Communiste Français.

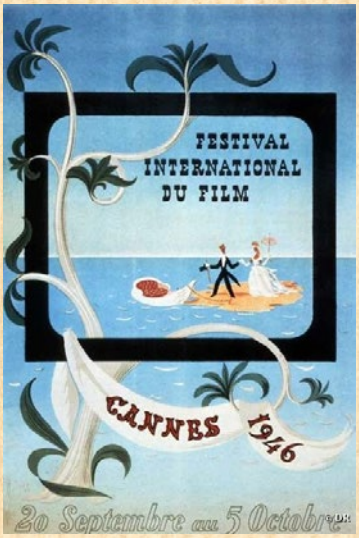
« L'Écran rouge, syndicalisme et cinéma »

Préfacé par Costa-Gavras, *L'Écran rouge* a été présenté dans le prestigieux salon des Ambassadeurs du Palais des Festivals le 12 mai dernier. Le livre revient sur les temps forts de la **participation des syndicats à la vie du cinéma français entre 1934 et 1958**: les grèves de 1936, pendant lesquelles les studios et les laboratoires furent occupés, **la production par la CGT de *La Marseillaise*, un film qui se voulait «pour le peuple et par le peuple»**, réalisé par Jean Renoir en 1938, la (re)naissance quasi miraculeuse du Festival en 1946-1947, l'extraordinaire mobilisation populaire de janvier 1948 pour la défense du cinéma menacé par les accords Blum-Byrnes de 1946, une mobilisation prolongée par les actions dans les ciné-clubs, les comités de défense du cinéma et auprès des parlementaires…

Au fil des pages, on assiste ainsi à la lente pose des fondations du cinéma français à laquelle syndicats et militants ont largement contribué. Le livre évoque aussi Jean Gabin - qui incarna avec tant de talent un chômeur, un cheminot ou un métallo, tandis que le mouvement syndical se mettait à produire des films pour montrer au peuple son histoire - ou Jean-Paul Belmondo, ancien président du Syndicat Français des Acteurs CGT.

L'Écran rouge - Syndicalisme et cinéma, de Gabin à Belmondo
Sous la direction de Tangui Perron
Éditions de l'Atelier
224 p., 30 €

L'affiche du premier Festival du Film, en 1939



L'affiche du Festival du Film de 1946

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES DES COMITÉS D'ENTREPRISE

LE GOUVERNEMENT VEUT SA PART POUR FINANCER SA POLITIQUE EN DIRECTION DES RICHES !

Dans le cadre de l'examen du projet de loi de financement de la Sécurité Sociale 2019, l'Assemblée nationale a adopté deux amendements visant à modifier les modalités d'attribution des activités sociales et culturelles.

Le premier instaure un plafonnement d'exonération de 331 euros par an et par salarié (662 euros en cas d'enfant à charge), qui s'appliquerait à toutes les prestations servies aux salariés pour l'exercice d'une activité sportive, culturelle ou pour l'aide aux vacances.

Le deuxième concerne les Chèque-Vacances. Ceux-ci seraient fiscalisés, ce qui pourrait réduire la possibilité des CE d'en faire usage, remettant en cause le modèle de l'agence Nationale des Chèques Vacances (ANCV).

Le gouvernement compte ainsi récupérer environ 1,7 milliard d'euros, grâce au plafonnement des exonérations, aux nouveaux dispositifs de fiscalisation, et aux contraintes nouvelles liées à la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE).
C'est une attaque sans précédent contre le droit aux vacances, l'accès à la culture et au sport, pour toutes et tous.
Elle vise à faire payer aux salariés le redressement du budget de l'État et de la Sécurité Sociale.
Et, «en même temps», des dispositifs sont déployés pour permettre aux employeurs de s'exonérer de cotisations sociales sans que leur efficacité soit démontrée sur le terrain de l'emploi et du progrès social.
Les salariés des MJC, où les comités d'établissement existent dès que l'effectif atteint six personnes, vont être affectés par cette mesure. Elle les privera d'une partie de l'aide qui leur permettait, ainsi qu'à leur famille, de pratiquer des activités sociales et culturelles.
L'UG-CGT dénonce ce nouveau coup bas porté contre les plus modestes, sachant que ces activités sociales et culturelles sont souvent attribuées en fonction des ressources des salariés.

MOTION DE SOUTIEN À LA MJC-CENTRE SOCIAL INTERMÈDES-ROBINSON

DANS SON COMBAT POUR L'ÉGAL DROIT D'ACCÈS DE TOUS LES ENFANTS À L'ÉCOLE PUBLIQUE À CHILLY-MAZARIN

Plus d'une centaine d'enfants en âge d'être scolarisés en maternelle et en élémentaire **vivent en hôtel social** dans la zone industrielle de La Vigne aux loups, sur le territoire de Chilly-Mazarin. Ces enfants et leurs familles, placés par le Samu Social de Paris et la Croix-Rouge de l'Essonne, sont connus de la MJC-Centre Social Intermèdes-Robinson, elle aussi domiciliée à Chilly-Mazarin, grâce à son formidable travail éducatif mené depuis plusieurs années au sein de ces hôtels.

Le maire de la commune, Jean Paul Beneytou, malheureusement connu pour avoir fait le choix de ne pas renouveler la convention qui liait la commune à la MJC-Centre Social, et pour avoir détruit le bâtiment de 1 800 m² qui les abritait (sans rien construire à la place), **semble décidé à tout mettre en œuvre pour empêcher la scolarisation de ces enfants dans les écoles de la ville**. Cette mise en œuvre prend des formes les plus minables et pernicieuses, comme la pratique pour ces enfants **d'un tarif de cantine à 6 euros par repas**, c'est-à-dire l'application du tarif hors commune.

Face à cette situation, nous déplorons que la **MJC-Centre Social** qui a saisi les autorités et qui **accueille les enfants pour les nourrir le midi**, n'ait pas été invitée aux discussions comme interlocuteur plus que crédible entre l'Inspection académique et la ville. Ces discussions ont eu pour résultat de répartir les enfants sur Villebon-sur-Yvette, Ballainvilliers et Massy, leur imposant de longs trajets en transport en commun. Résultat : un grand nombre de ces enfants est aujourd'hui déscolarisé au mépris de l'article L.131-5 du Code de l'Éducation qui impose aux maires de dresser la liste des enfants à scolariser sur leur territoire.

C'est pourquoi l'Union Générale FERC-CGT des personnels des MJC et de leurs fédérations, face à cet état délibéré de non application de la loi :

- **Dénonce les agissements du maire de Chilly-Mazarin.**
- **Soutient et félicite nos collègues de la MJC-Centre Social Intermèdes Robinson dans leur juste combat pour la scolarisation de ces enfants à Chilly-Mazarin.**
- **Demande instamment à l'Inspection académique de revenir sur sa participation à un programme qui aboutit à éloigner ou décourager enfants et familles.**
- **Demande pour cela que de nouvelles discussions, associant la MJC-Centre Social Intermèdes Robinson, voient le jour dans les meilleurs délais.**

DÉNONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE 1972

LES SALARIÉS DES MJC ET DE LEURS FÉDÉRATIONS SONT TOUS CONCERNÉS !

Bafouant la cogestion et les règles liées au Code du Travail, la FFMJC a dénoncé la convention collective de 1972 soi-disant pour négocier un nouvel accord d'entreprise plus « moderne », mais sûrement pas plus favorable aux salariés. La CC72, si elle ne s'applique plus réellement qu'à la FFMJC, a permis de négocier des accords d'entreprise dans les MJC et les Fédérations Régionales. L'accord qui sera signé concerne donc tous les salariés des MJC car certains employeurs associatifs pourraient s'en servir de référence pour renégocier à la baisse certains avantages. Les négociations ont commencé depuis septembre 2018 et devraient se terminer en mars 2019. Ci-après, notre syndicat livre son analyse suite aux premières réunions de négociation.

RÉUNION DE NÉGOCIATION DE SEPTEMBRE 2018

LA FFMJC DÉVOILE SON PLAN DE RIGUEUR !

Si, jusque-là, la FFMJC avait voulu cacher son projet de faire payer aux salariés sa mauvaise gestion au prétexte d'une convention collective ringarde, tout en prétendant vouloir la « tirer vers le haut », la CGT n'était pas dupe.

La deuxième réunion de négociation a en effet permis de dévoiler les premiers contours de son **plan drastique de réduction des avantages dont bénéficient les salariés**. La première réunion en juillet était consacrée à définir un accord de méthode. La CGT a refusé de signer ce document pour trois raisons :

- Notre syndicat a engagé une action en justice par rapport une procédure jugée irrégulière sur la forme.
- **Cette dénonciation autoritaire s'est faite sans concertation préalable avec les organisations syndicales.**
- Cet accord de méthode limite la communication qui peut être faite aux salariés, ce qui est pour la CGT intolérable et une attaque à la liberté d'expression.

Mais détaillons les sujets qui ont déjà été abordés :

Des salaires de directeurs à la carte !

Le Président de la FFMJC a voulu commencer la séance par cette mesure comme un cadeau fait aux seuls cadres de la FFMJC. Sous prétexte de difficultés pour recruter sur certaines structures, une prime « de poste » serait attribuée en prenant en compte des critères qui n'ont pas été définis. De plus, les directeurs seraient aussi divisés en deux groupes, comme le prévoit la Convention Collective de l'Animation. **La CGT est contre ce principe de salaire au mérite** qui se traduira par des choix arbitraires voire discriminatoires. Notre syndicat estime qu'**un directeur est avant tout un éducateur qui œuvre au service de la transformation sociale pour favoriser l'émancipation des citoyens**. Les directeurs font tous le même travail et doivent avoir le même salaire.

Une classification simplifiée

Par simplification et sur proposition de la CGT, les syndicats et l'employeur se sont mis d'accord sur l'application des groupes de classification de la Convention Collective de l'Animation. Certains salariés étaient sur la convention de 72 et d'autres sur celle de l'Animation. Dans un souci de cohérence et d'égalité entre les personnels, cela doit permettre, pour notre syndicat, que l'accord d'entreprise améliore les grilles de rémunération de tous les groupes. Cependant cette discussion n'a pas été abordée à ce stade de la négociation…

Un sujet brûlant ! Le déroulement de carrière

La CGT a d'abord voulu connaître les propositions de l'employeur, qui s'est pourtant bien gardé d'en avancer. C'est évidemment un sujet sensible, car **l'ancienneté attribuée est très inégalitaire selon les salariés**. La Convention Collective de l'Animation accorde 4 points d'ancienneté tous les deux ans, et certaines grilles de la CC72 prévoient 8 points par an. **Cette disparité entre les salariés est intolérable pour la CGT**.

Un premier coup dur porté aux salariés

L'employeur a annoncé qu'il prévoyait de supprimer les permanents syndicaux dans le prochain accord d'entreprise. La CGT n'en attendait pas moins d'une fédération dont la politique est dans la lignée gouvernementale et libérale **d'affaiblir les syndicats et les instances représentatives du personnel**. La suppression de la commission du mouvement, la création de la Délégation Unique du Personnel, les délégués syndicaux écartés du bureau fédéral, sont quelques tristes exemples d'une fédération qui abandonne ses valeurs et son histoire et veut museler l'expression syndicale. Le Président Abonneau ose encore parler de cogestion en se félicitant de l'existence de la représentation du personnel, qui n'est pourtant que celle prévue par la loi, quand il la respecte... La CGT, membre fondateur de la FFMJC, a toujours participé activement à la défense d'un projet d'Éducation Populaire pour faire vivre la démocratie sociale. Première convention collective de l'animation, celle de 1972 s'inspirait des valeurs d'un projet donnant toute la place aux professionnels et à leur représentation au sein des instances à travers la cogestion, qui est inscrite dans le préambule de la cinquième Constitution française.

Les permanents syndicaux sont une valeur ajoutée car dans une entreprise ou les salariés sont disséminés sur le territoire français, ils sont au plus près des salariés et animent la vie syndicale, siègent dans les instances, évitent certains conflits, informent sur le droit du Travail et accompagnent certaines MJC…

Rappelons aussi que les permanents syndicaux sont financés par le taux moyen et que les supprimer impliquerait une diminution de la participation des communes.

Cette réunion a confirmé les inquiétudes de la CGT quant à **la démarche de l'employeur consistant à faire essentiellement des économies** et à mettre en place un accord d'entreprise au service de sa politique marchande.

RÉUNION DE NÉGOCIATION D'OCTOBRE 2018

LA CGT DEMANDE UNE NÉGOCIATION LOYALE !

Lors de la troisième réunion de « négociation » d'un nouvel accord d'entreprise suite à la dénonciation de la convention de 1972, la délégation CGT a exprimé son incompréhension sur la méthode employée par l'employeur : celle-ci ne favorise pas la négociation, car chaque thème est abordé au fur et à mesure des réunions, sans que l'employeur ne laisse filtrer ce qu'il pense des remarques ou des propositions des syndicats. Cela nous paraît plutôt ressembler à une fin de non recevoir. La FFMJC a déclaré vouloir soumettre aux syndicats en fin de négociation un texte global : à prendre ou à laisser ! Si l'employeur affirme vouloir favoriser l'échange sur les différents points de l'accord, échanger ce n'est pas négocier ! **La CGT craint que cet accord lui soit imposé au final au chantage** : « Si vous ne signez pas, il n'y aura pas d'accord et vous devrez l'expliquer aux salariés » comme le martèle au fil des réunions Pierre Vian, Vice-Président de la FFMJC en charge du personnel. D'ailleurs ce serait dans la continuité de la dénonciation brutale et unilatérale de la convention de 1972 et d'une cogestion qui part en déliquescence.

Des postes de directeurs au mérite !

L'employeur a de nouveau abordé ce point auquel la CGT est totalement opposée. Notre syndicat a fait des propositions favorisant l'égalité de traitement des salariés directeurs:

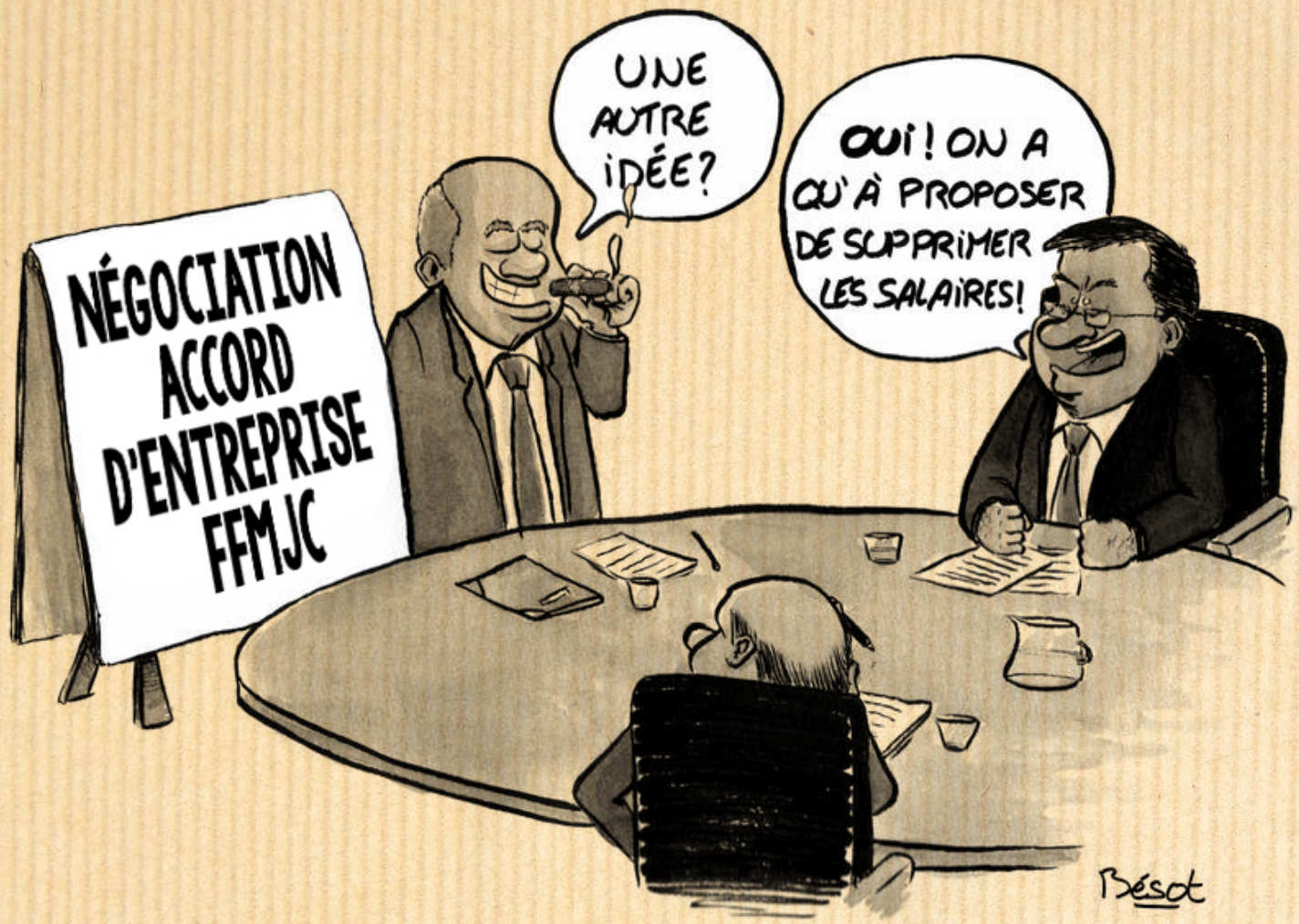
- Une reconstitution de carrière avec un nombre de points plus important, et qui permettrait de capitaliser toutes les expériences dans le secteur du social, du culturel, de la jeunesse et du sport.
- Des points supplémentaires par accord d'entreprise.
- Une progression de l'ancienneté plus importante en début de carrière.

Une indemnité de résidence élargie à tout le personnel

La CGT a répondu favorablement à cette proposition de l'employeur. Cependant, ne soyons pas dupes, car cela ne représente qu'un tout petit effort financier. Très peu de salariés bénéficieront de cet avantage supplémentaire.

La suppression du supplément familial

Sous prétexte de modernisation, l'employeur a proposé de remplacer cette indemnité par un montage financier avec le comité d'entreprise pour donner des Chèques emplois services universels pour la garde d'enfants, selon des critères à définir. La CGT s'est interrogée sur cette mesure et a demandé l'application de cette indemnité à toutes les catégories de personnel. En effet cet avantage est intégré au salaire, et, pour certains collègues, sa



suppression constituerait un manque à gagner important inacceptable pour la CGT.

L'indemnité logement des directeurs transformée en indemnité de mobilité

Cette proposition de l'employeur reste très floue car aucun montant n'a été avancé. Pour la CGT, la clause de mobilité, même intégrée au contrat de travail, reste une clause contestable, d'autant qu'elle implique des différences de traitement entre les personnels.

La CGT propose le maintien de l'indemnité logement et son intégration au salaire, pour tous les directeurs, avec une somme définie en nombre de points. La CGT est intervenue pour demander le maintien de la prime de déménagement.

Une indemnité de départ en retraite alignée sur la Convention Collective de l'Animation

C'est un léger recul pour les salariés ayant moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur départ en retraite. Cependant la CGT accepte cette proposition de l'employeur.

Au cours de cette troisième journée de négociation du 16 octobre, en syndicat responsable, **la CGT s'est montrée force de propositions** prenant en compte la situation économique et financière de la fédération, mais aussi la réalité et les différences de traitement des salariés de la FFMJC. Pour la CGT, Il est nécessaire d'intégrer tous les salariés dans l'accord d'entreprise pour gommer les inégalités. C'est ce que nous avions déjà évoqué dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire dans le cadre de laquelle nous avons fait des propositions concrètes lors de la réunion du 15 octobre 2018 :

- **10 points de plus sous forme de prime pour tous les salariés** qui sont sous la Convention Collective de l'Animation avec rappel au 1er septembre 2018.
- **Une valeur du point portée à 6,20 €** avec rappel au 1er septembre 2018 en attendant le passage à 6,24 € au 1er janvier 2019.

L'employeur s'est montré plutôt réservé sur cette mesure, et la CFDT, seul autre syndicat présent, s'est déclarée défavorable. Cela ne représente pourtant qu'un effort de 30 000 euros sur un budget de 10 millions d'euros ! En guise de comparaison, les salariés laissés sans poste coûtent dix fois plus.

D'autre part, l'employeur laisse entendre que la suppression des permanents syndicaux (un équivalent temps plein) permettra de faire des économies profitables aux salariés ! Il oublie de dire que les représentants du personnel et les délégués syndicaux font cadeau à ce jour de leurs heures de délégation et du temps passé dans les instances pour défendre les salariés et que cela représente au total quatre équivalents temps plein. Ce temps est supporté par les MJC, mais surtout par les élus du personnel sur leur temps personnel. Avec la suppression des permanents syndicaux, en toute légitimité, ils seront en droit de réclamer la prise en charge des heures pour honorer correctement leurs mandats.

ANIMATEURS ET PROFESSEURS D'ACTIVITÉS

MÉFIEZ-VOUS DU STATUT D'AUTO-ENTREPRENEUR !

Attirées par le faible coût des prestations des auto-entrepreneurs - ou micro-entrepreneurs - comparé à celui de salariés, des MJC peuvent être enclines à proposer ce dispositif, de façon parfois même insistante. Dans de nombreux cas, c'est tout simplement illégal.

Il est vrai que faire appel à un auto-entrepreneur coûte moins cher que de salarier. Mais c'est au détriment du « salaire indirect » : en effet, avec le statut d'auto-entrepreneur, pas de cotisation ni de couverture d'assurance-chômage, une assurance maladie « au plancher » et sans mutuelle – pourtant désormais obligatoire pour les salariés -, cotisations retraites « au plancher » elles aussi, et sans complémentaire, pas d'accès à la formation professionnelle…

Il ne faut pas oublier qu'au départ, **le système a été conçu pour une activité secondaire**. C'est donc l'activité principale qui est censée apporter les couvertures qui lui font défaut. Il faut donc réfléchir à deux fois avant d'exercer son activité professionnelle uniquement en auto-entreprise.

Pour qu'il soit possible de recourir à un auto-entrepreneur, un certain nombre de règles doivent être respectées.

Pas question de s'affranchir du contrat de travail et de le déguiser en « prestation de service » : un salarié ne peut basculer pour ce statut s'il était déjà salarié, par exemple, la relation de contrat de travail étant déjà démontrée.

Impossible aussi d'imposer des horaires à un auto-entrepreneur, des adhérents ou des dates de congés, ni même de lui donner la moindre directive. Le simple fait que les horaires des ateliers ou des cours figurent dans la plaquette de la MJC peut suffire à démontrer qu'ils sont imposés par l'employeur et fondent des relations caractéristiques d'un contrat de travail. S'il est mis en évidence qu'un responsable associatif, professionnel ou bénévole, a donné la moindre directive, la requalification par le Conseil des prud'hommes en CDI peut être jugée.

Si le professionnel en auto-entrepreneur n'a qu'un seul «client», même en activité secondaire, **l'URSSAF pourra requalifier la relation en contrat de travail.**

La CGT déconseille fortement le statut d'auto-entrepreneur pour des ateliers réguliers figurant au programme des activités de la MJC. En effet, dans ce cas, rien ne justifie le recours à un auto-entrepreneur plutôt qu'à un salarié.

Un argument parfois avancé par les associations est le fait que la Convention Collective de l'Animation ne permet pas de «tester» un atelier, et qu'un salarié embauché pour l'animer ne pourra pas être licencié si le nombre d'inscrits est insuffisant.

L'employeur n'a pas à faire supporter ce risque à ses intervenants ! L'organisation de cours et d'ateliers étant l'activité principale de la MJC, c'est bien à elle de gérer cette problématique, et de prendre ses décisions en connaissance de cause, dans le respect des règles. En déguisant un contrat de travail en sous-traitance avec un auto-entrepreneur, **l'association s'expose à des risques prud'homaux, sociaux (redressement par l'URSSAF) et fiscaux.**

Il n'est cependant pas impossible pour une association de recourir à un auto-entrepreneur, pour des interventions ponctuelles, pendant les vacances scolaires par exemple, et un professeur pourra donner des cours à domicile avec ce statut.

Mais attention : en tant qu'auto-entrepreneur, il faut régler à l'URSSAF les cotisations sociales et en fournir chaque année la preuve à l'association. D'autre part, pour les activités sportives, culturelles ou de loisirs, l'auto-entrepreneur doit avoir sa propre couverture d'assurance civile professionnelle, et en fournir la preuve à l'association.

Sur le fond, le recours aux auto-entrepreneurs pose plusieurs problèmes éthiques, en particulier dans les associations de l'Économie Sociale et Solidaire : les valeurs de l'association sont-elles compatibles avec la volonté de voir réduites les couvertures sociales de ses animateurs et professeurs ? Le recours à un auto-entrepreneur semble donner une liberté de relation. Mais cette liberté peut en réalité être illusoire (en cas de conflit). Est-il éthique de s'affranchir de la pérennité de la relation qu'instaure le contrat de travail ?

De plus les auto-entrepreneurs ne font pas partie des effectifs de l'association. Les avantages réservés aux salariés ne seront pas accordés, ils ne pourront pas être représentés par les délégués du personnel. Les effectifs étant artificiellement baissés, ce sont les droits de tous les salariés de la MJC qui seront réduits, le passage sous les seuils légaux ne permettant plus l'élection de représentants du personnel, par exemple.

Quel projet de société pour demain ? Souhaitons-nous voir disparaître les contrats de travail au profit de relations de sous-traitance ? Le gouvernement Macron n'a de cesse de s'attaquer au droit du travail et aux droits des salariés en organisant une véritable «ubérisation» des relations de travail et de la société. Ne nous en rendons pas complices, et **ne laissons pas les associations bafouer nos droits en devenant la courroie de transmission de la politique de l'État !**

DÉFENSE DES DROITS DES SALARIÉS DES MJC

L'UG FERC-CGT MOBILISÉE AUPRÈS DES PERSONNELS

Comme dans les précédents bulletins, l'UG dénonce les situations dans lesquelles les salariés des MJC sont obligés de faire valoir leurs droits face à leur employeur. Les lois visant à restreindre les droits des travailleurs se sont multipliées depuis ces dernières années (Rebsamen, Macron, El Khomri,Macron XXL) et les directions sont boostées pour profiter de nouvelles facilités pour exploiter les personnels des MJC.

l'UG est plus que jamais mobilisée pour aider les salariés en souffrance ou licenciés à faire valoir leurs droits.

Citons quelques exemples:

MJC des 4 Bornes à Metz

Procédure Prud'homale toujours en cours pour une salariée licenciée après avoir refusé une modification non conventionnelle de son contrat de travail. La MJC semble vouloir faire traîner la procédure. L'UG est saisie du dossier.

FFMJC

Deux procédures en cours suivies par notre syndicat. Celle d'un salarié qui conteste son licenciement pour inaptitude devant le Conseil des Prud'hommes, et une salariée qui conteste l'autorisation de licencier délivrée par l'Inspecteur du Travail devant le Tribunal Administratif.

MJC des Hauts de Belleville

L'Inspecteur du Travail n'autorise pas le licenciement d'un salarié Délégué du Personnel, pour procédure de reclassement non conforme. L'UG intervient dans ce dossier. La Direction de la MJC a posé un recours hiérarchique qui a été rejeté. La MJC a porté l'affaire devant le tribunal administratif.

MJC de Viry

Une salariée est licenciée pour différents motifs plus que contestables alors qu'elle souhaitait seulement que son employeur organise des élections de représentants du personnel. L'UG s'est saisie du dossier et l'affaire a été portée devant le Conseil des Prud'hommes.

MJC La Paillette à Rennes

Contestation de l'autorisation de licencier par l'Inspectrice du Travail devant le tribunal administratif toujours en cours.

MJC La Fabrique à Tourcoing

Procédure de licenciement d'un Délégué du Personnel. L'UG a été alertée par le salarié.

IL COURT TOUJOURS... L'EX-DG !

ÉPISODE 3

Mais où est passé Gilles Lebail, ancien Délégué Général de la FFMJC ? Selon le Président de la FFMJC, il est introuvable. Afin d'aider la FFMJC à le retrouver, l'UG, depuis les deux derniers bulletins, fournit des informations afin qu'il rembourse les sommes qu'il a détournées, soit plus de 80 000 €, et l'argent qu'il doit à la FFMJC contribuerait à renflouer la trésorerie. Sur internet, on apprend qu'il a passé ses vacances en Inde, qu'il aurait quitté Hendaye, où il résidait, pour se rapprocher de Paris. Il interviendrait actuellement à l'École normale supérieure, et était récemment à Saint-Malo pour le départ de la Route du Rhum.

Notre syndicat aimerait bien connaître les démarches réelles qui sont engagées par la FFMJC pour récupérer l'argent qu'il doit.

COMME DE PLUS EN PLUS DE SALARIÉS AU SEIN DES MJC ET DE LEURS FÉDÉRATIONS

AFIN QUE NOUS SOYONS ENCORE PLUS FORTS, REJOINS LA CGT !

Le secteur de l'Éducation Populaire est fortement impacté par le dumping social. Majoritairement, les professionnels de ton secteur subissent la précarité, le temps partiel imposé, les contrats intermittents, des conditions de travail dégradées, l'absence de déroulement de carrière, les petits salaires...

Les collectivités territoriales, étranglées financièrement par la baisse de la dotation de l'État, sont contraintes de repenser leur action et leur politique en faveur de l'Éducation Populaire. Elles publient des appels d'offres et signent des Délégations de Service Public (DSP). C'est la mise en concurrence des associations entre elles.
L'arrivée d'entreprises issues du secteur marchand pousse les associations à délaisser le projet initial d'Éducation Populaire, porteur des idées de libération, d'émancipation individuelle et collective, de la citoyenneté, dans «L'Entreprise».

Mais aujourd'hui, les politiques publiques d'instrumentalisation qui transforment les associations en simples «opérateurs», les amènent bien souvent à développer un activisme qui relève plus de la consommation sociale ou culturelle que de l'Éducation Populaire.

Conditions de travail dégradées :

- Disparité des statuts par des contrats divers (CDI, CDII, CAE, CDD de droit privé, d'usage, saisonnier, vacataire, CEE…)
- Précarisation outrancière des conditions de travail (contrats précaires, turn-over des professionnels-les, temps partiel ou résiduel, statut d'auto-entrepreneur…)
- Droit à la formation professionnelle peu respecté, malgré l'exigence d'actualisation des compétences
- Pas de reconnaissance professionnelle
- Abus d'emplois bénévoles et de stagiaires
- Salaire peu attrayant.

Face à ces conditions de travail dégradées, la FERC revendique :

- Une harmonisation des salaires
- Une reconnaissance des titres et des diplômes
- Un statut, des emplois stables et pérennes
- Un statut du travail salarié, garantie d'une véritable évolution professionnelle et de la transférabilité des droits sociaux.
- Des financements publics à hauteur des ambitions éducatives de notre pays
- La fin de la marchandisation de nos activités.

Le secteur associatif représente presque deux millions de salarié-e-s, très souvent dispersé-e-s et isolé-e-s dans de petites structures ; des salarié-e-s à qui l'on impose des contrats précaires, à temps partiel et sous-payés ; des salarié-e-s qui ne rencontrent que rarement une organisation syndicale et qui craignent de se syndiquer.

La CGT est organisée dans de nombreuses associations, et particulièrement dans les MJC. C'est la première force syndicale de la branche de l'Animation et de la FFMJC. Cependant ce n'est pas suffisant pour s'opposer efficacement aux régressions sociales. La CGT veut construire un mouvement rassembleur pour porter «tous ensemble» nos revendications de salarié-e-s et les valeurs de l'Éducation Populaire.

L'adhésion à un syndicat reste la seule arme pour lutter efficacement contre l'arbitraire patronal.

BULLETIN D'ADHÉSION

NOM .....

PRÉNOM .....

ADRESSE POSTALE .....

.....

LIEU DE TRAVAIL .....

.....

ADRESSE MAIL .....

TÉLÉPHONE .....

À RETOURNER PAR MAIL À CGT.MJC@WANADOO.FR

Directeur de publication : Jean-Pierre Languil
Comité de rédaction : Bureau de l'UG (Gérard André, Laurent Andrieux, Didier Brun, François Chastain, Jean-Marc Dumas, Jean-Pierre Languil, Max Leguem, Alain Lemarchand, Marie-Josée Malaterre, Nicolas Neveu).
Conception : Raphaël Pucci - www.creav2.com - Impression : La Maison Chabane - Nancy