

www.ferc.cgt.fr

LE LIEN

Trimestriel 1 € - n° cppap 0315 S 05498 JUILLET 2012 • N° Hors Série



SPECIAL EDUCATION POPULAIRE

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

Éducation populaire : des propositions CGT

sommaire

1. Le champ d'intervention de l'Education populaire (page 4)

Petite définition de l'Education populaire
Quid de l'idéal associatif ?
Quel projet Ferc-Cgt ?

2. Les acteurs de l'Education populaire (page 6)

Des employeurs multiples
Les salariés
La citoyenneté dans l'entreprise

3. Conventions collectives, Accords d'entreprise (page 8)

Vers une harmonisation des Conventions collectives ?
L'ex-annexe II de la CCN de l'Animation
Accords d'entreprises

4. Le financement des associations (page 10)

Rendre sa place à l'Etat en matière de politique éducative
Conventions d'objectifs, délégation de service public, appels d'offre...
Des financements spécifiques...
Quelle participation des adhérents au " financement " des associations ?
Financement et déprofessionnalisation des métiers

5. S'organiser syndicalement (page 17)

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

6. Repères revendicatifs fédéraux (page 20)

Foyers de Jeunes Travailleurs (page 22)

Rencontre avec Valérie Fourneyron (page 23)

Organisations de la FERC sur le champ associatif (page 24)

www.ferc.cgt.fr

Email : ferc@cgt.fr



Non, la vie syndicale n'est pas un long fleuve tranquille !

Surtout pas la vie syndicale CGT, dans le secteur associatif !

Incroyable mais vrai : il a fallu dix-huit ans pour reconstruire des syndicats CGT dans des associations du mouvement d'Education populaire, syndicats d'associations qui, après la signature de la Convention collective nationale de l'Animation (encore " socioculturelle " il n'y a pas si longtemps !) ont plus ou moins disparu du paysage. D'ailleurs, une étude sur le " Pourquoi ? " de la chose serait intéressante à faire !

Mais, pendant ce temps et pour combler un manque, la Ferc-CGT a tenu des " Journées d'étude Education Populaire " en 1996, 2002, 2006, 2008, 2009 et 2012. Une ou deux journées qui, à chaque fois, nous ont permis de rassembler des acteurs du secteur et de faire un point. Plusieurs constats ont pu être faits :

- Une professionnalisation des salariés et acteurs de l'Education populaire, notamment des animateurs.

- Parallèlement, une mise en difficulté progressive du secteur dans son mode de financement. Ces difficultés ont été accrues particulièrement ces dernières années et le dernier quinquennat a failli porter le coup de grâce aux mouvements d'Education populaire (par exemple : moins 80% de financement pour les MJC, baisse drastique des financements et quasi disparition du mouvement des Foyers ruraux, etc. !)

La dernière élection présidentielle qui a redonné au secteur associatif " un Ministère des Sports, de la Jeunesse, de l'Education populaire et de la Vie associative " nous fait espérer un meilleur traitement du secteur associatif dans son ensemble et particulièrement, du secteur de l'Education populaire ; cela est judicieux, car les temps sont durs pour une grande partie de la population et les besoins sociaux explosent dans les domaines concernant les missions des associations d'Education populaire (éducation, loisirs, sport, culture, connaissances, environnement, formation...)

Dans un contexte de perte de repères structurants de notre société, l'Education populaire nous semble constituer une bonne réponse, adaptée aux défis actuels du vivre, faire, et agir ensemble. Les formes d'engagement et de prise de responsabilité que continuent de promouvoir, au travers de la loi de 1901, les associations d'Education populaire, font preuve quotidienne de leur pertinence.

Au nouveau pouvoir de bien prendre conscience de cet état de fait et de relancer l'Education sous toutes ses formes. Apporter un réel soutien et aider au re-développement des mouvements d'Education populaire, dans le respect de leurs principes fondateurs, seraient des orientations essentielles.

Mais nous savons que rien ne se fera sans luttes !

► Par Danielle Quéting

1- Le Champ d'intervention de l'Éducation Populaire

Petite définition de l'Education Populaire :

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

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

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

Malgré l'aliénation provoquée par les conditions d'existence et de travail de la majorité de la population, (pénibilité, précarité, faiblesse des rémunérations, misère du monde ouvrier), une aspiration à une vie meilleure, un besoin fondamental d'émancipation a impulsé l'essor de l'Education Populaire et c'est avec les premières réductions du temps de travail, avec les premiers droits aux congés payés, que la notion de loisirs et leur accès a pris corps et que l'Education Populaire s'est développée.

Ainsi, l'Education Populaire est un cheminement qui permet de construire collectivement une appropriation des connaissances, des représentations culturelles, une intervention collective dans le champ social voire même politique (construction de la citoyenneté) et qui peut s'affirmer comme un contre-pouvoir.

Quid de " l'idéal " associatif ?

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

Dans son organisation et sa diversité actuelles, se retrouvent majoritairement des associations liées à l'origine à cet accompagnement aux droits aux loisirs, et à la construction d'un citoyen émancipé.

Y ont ainsi participé, y participent encore peu ou prou :

* les Cemea (Centre d'entraînement aux méthodes d'éducation active),

* la Ligue de l'enseignement et les F.O.L.(Fédérations des Œuvres Laïques),
* les MJC (Maisons de Jeunes et de la Culture),
* les Francas (Francs et Franches Camarades),
* les Foyers Ruraux,
* Léo Lagrange,
* les FJT (Foyers de Jeunes Travailleurs)...

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

Il est vrai, également, que bon nombre d'associations et de fédérations d'Education Populaire ont, d'elles-mêmes, choisi d'emprunter le chemin de l'adaptation à tous crins, voire de la marchandisation.



1- Le Champ d'intervention de l'Éducation Populaire

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

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

Quel projet Cgt pour l'Education Populaire ?

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

L'Éducation Populaire doit permettre l'émancipation des salariés pour que ceux-ci deviennent acteurs de leur vie sociale, professionnelle et participent activement à leur évolution, à leur transformation.

Les salariés doivent se réapproprier le militantisme, retrouver le chemin de la lutte ; ils doivent repenser la question du projet de leurs associations et du projet politique de l'Éducation populaire.

C'est ce projet que poursuivent la Ferc-Cgt et ses organisations, guidées par l'idéal de mener une histoire collective avec l'ensemble de



la population, et ce, malgré les dérives conduites par des employeurs.

Ce projet s'exprime par la volonté d'agir ensemble. Alors que chacun, seul, ne pourrait faire aboutir un projet associatif cohérent, le fait de trouver un lieu permettant à tous et à chacun de s'associer, d'expérimenter ses spécificités, quel que soit son âge, quel que soit son milieu social, permet la mise en œuvre de ces projets associatifs émancipateurs.

" La Maison (association) est là pour faire ce que je ne peux pas faire, seul, et donc pour rendre possibles mes attentes, reprises collectivement ".

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

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

Si les salariés d'une organisation à visées émancipatrices ne vivent pas réellement des rapports sociaux plus épanouissants et valorisants que ceux qui travaillent dans une entreprise dont l'objet est uniquement le profit, alors l'objet même du projet d'éducation populaire perd tout son sens.

S'il ne constitue plus une alternative à une société où tout, y compris l'humain, est marchandise, le statut associatif ne trouvera plus aucun défenseur.

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

2. Les acteurs de l'Éducation Populaire

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

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

Selon l'enquête "Ithaque 2006": 12 000 entreprises associatives relèvent de la Convention Collective de l'Animation. Elles emploient près de 150 000 salarié(e)s.

Parmi ces associations, 52 % emploient de 1 à 5 salarié(e)s, 17 % de 6 à 10, 16 % de 11 à 20, 11 % de 21 à 50, 2 % de 51 à 100, 1 % plus de 100 ; cela explique les divers modes de fonctionnement, qui vont d'un véritable fondement associatif (avec conseil d'administration, bureau, assemblée générale etc.) à une vie associative réduite à sa plus simple expression.

Le salariat se caractérise souvent par un important "turn-over", un bon taux de jeunes - 35.66% des salarié(e)s ont moins de 30 ans, 70.9% ont moins de 40 ans -, un relatif manque de qualification professionnelle, malgré le nombre important de diplômés - 68 % des salarié(e)s ont de Bac à Bac +3 - un niveau moyen de rémunération faible. Ce dernier point s'explique par l'importance du travail à temps partiel non choisi, qui ne cesse de progresser

(en 2006, 75 % des salarié(e)s sont à temps partiel contre 25 % à temps complet ; pour 66 % à temps partiel et 34 % à temps complet en 2000).

Pour nombre de salarié(e)s de ce secteur, travailler en milieu associatif est un engagement volontaire, parfois militant.

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

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

- Pédagogique : 78 % des emplois, mais du personnel occasionnel (25 % environ), des animateurs (41 %, dont la moitié en CDI seulement), des animateurs spécialisés (25 % environ), des emplois d'encadrement (5 % des effectifs).

- Technique : (entretien, cuisine...) 9 % des emplois, dont 40 % en CDI. Large domination des CDD, notamment en cuisine qui occupe 21 % des salarié(e)s de cette filière.

- Administrative : (direction, gestion, secrétariat) 13 % des emplois, dont 73 % en CDI.

Un émiettement d'employeurs multiples :

L'affiliation à de grandes fédérations nationales, (FFC, PEP, MJC, Foyers Ruraux... ou sportives), est en baisse. Se développent par contre, des réseaux locaux ou régionaux.

Si les élus sont employeurs et juridiquement responsables, dans la pratique, les équipes dirigeantes ont sou-

vent une autonomie croissante et une pratique de la vie associative qui pose question.

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

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

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

Les salarié(e)s :

Animation :

On estime à plus de 150 000 le nombre d'animateurs permanents dont un nombre très important à temps partiel. De plus en plus nombreux, ils se font reconnaître comme agents sociaux, médiateurs, liens de vie sociale, culturelle, responsables de projets, acteurs de l'adaptation d'une société en mouvement.

Ils interviennent dans une multitude de domaines d'activité : éducation scolaire et périscolaire, activités physiques et sportives, culturelles, loisirs créatifs,

2. Les acteurs de l'Éducation Populaire

gestion des équipements attenants, accueil et hébergement, actions de la politique de la ville, du développement local, de la formation, du développement de la vie associative...

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

La citoyenneté dans l'entreprise associative :

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

Pour autant, les fédérations d'Éducation Populaire et leurs associations affiliées n'en sont pas moins des entreprises qui gèrent des budgets, qui emploient des personnels, et relèvent des mêmes obligations légales et conventionnelles que les autres.

Dès lors, le lien de subordination qui caractérise le salariat se retrouve dans ce secteur d'activité ce qui explique que la citoyenneté dans " l'entreprise " reste bien souvent encore à conquérir alors que cette question est le ferment même du projet d'éducation populaire.

A ce lien de subordination s'ajoutent des conditions de travail dégradées - comment se sentir impliqué lorsque l'on travaille deux heures par semaine ? - des salaires maintenus à des niveaux extrêmement faibles au prétexte d'un travail dans un secteur valorisant socialement mais en difficul-

té financière, un maintien du salarié dans l'ignorance du projet associatif dans nombre d'associations, une culture du consensus qui reflète la peur profonde de l'expression conflictuelle, toutes considérations qui rendent difficile le passage à l'organisation collective.

De plus, on constate à ce jour que les employeurs de l'Éducation Populaire essaient de justifier les infractions à la législation du travail par les notions de " contrat invisible " ou encore de " salarié militant " et qu'elles reviennent sur cette professionnalisation des métiers de l'animation.

En effet, les employeurs de l'Éducation populaire ont réussi à imposer aux parlementaires le Contrat d'Engagement Educatif (CEE) qui soustrait certains animateurs aux dispositions légales concernant le travail (code du travail, conventions collectives, accords d'entreprises) et qui réintroduit la notion de " volontaire " pour répondre à la crise d'engagement qu'elle connaît.

Or - et c'est là une spécificité de l'entreprise associative dans lesquelles les renouvellements des administrateurs bénévoles, des dirigeants, s'effectuent périodiquement - la richesse du fonctionnement d'une association d'Éducation Populaire repose notamment sur les salarié(e)s.

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

Rappelons que le projet d'Éducation Populaire a pour ambition de former des générations de citoyens conscients et responsables. Il ne peut, à ce titre, se passer de l'engagement

citoyen des salariés, acteurs de leur propre entreprise et ouverts aux questions du monde.

Mais conduire une démarche citoyenne, c'est revendiquer des exigences de démocratie et de transparence. C'est passer du stade de " travailleur exécutant " à celui d'acteur responsable solidairement du projet de l'entreprise, c'est se poser la question : comment trouver ma place, comment la tenir sans risquer les compromissions ?

C'est le rôle de la section syndicale Cgt que de définir ou de préciser les contours de l'intervention des salariés, de se donner les outils collectifs pour comprendre, analyser les stratégies et les mécanismes de l'entreprise, pour proposer et convaincre que d'autres choix sont possibles, que de nouvelles conquêtes sociales sont à portée de mains.

Les institutions représentatives des personnels doivent être utilisées pour faire entendre la voix des salariés qui, tout en défendant leurs intérêts (respect du droit du travail, des conventions collectives et des accords d'entreprise...), doivent veiller aux orientations de l'association et intervenir sur ces dernières dans le cadre du respect du projet. C'est affaire de crédibilité, d'utilité, de pérennité pour l'association et pour les emplois.

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

3. Conventions collectives

Les Conventions collectives, souvent " accouchées " dans la douleur et parfois dénoncées (dans le but inavoué de baisser l'ensemble de la masse salariale) sont supérieures en général, au Code du travail.

Mais des lois plus ou moins récentes - Loi de modernisation sociale de mai 2004 notamment - instituent des dérogations possibles dans un certain nombre de domaines, réduisant la portée de ces conventions qui se voient au fil des ans, tirées vers le bas par le biais de " toilettes " : nouvelles classifications des lettres aux chiffres, amputation de la protection sociale etc. et cela malgré la mobilisation des salariés concernés.

Pourtant ces Conventions représentent un socle indispensable pour défendre les intérêts des salariés et ont des incidences fortes sur les institutions représentatives des personnels (IRP), la formation, la prévoyance, les avantages collectifs...

Il est donc primordial de faire connaître ces conventions collectives, de se les approprier, de les faire appliquer dans les entreprises associatives (obligation du Code du travail faite à l'employeur), de former les salariés, les syndiqués, les militants syndicaux.

Et ce, d'autant plus que les salariés sont trop souvent employés dans des structures trop petites pour avoir des IRP ou que les directions, préférant une gestion paternaliste dans laquelle psychologie et affectif prennent le pas sur un strict respect du Code du travail ou des Conventions, ne les respectent pas là où elles existent.

Etre délégué syndical (particulièrement CGT !) dans certaines asso-

ciations relèvent ainsi du parcours du combattant.

Il est vrai que les IRP peuvent, si elles jouent leur rôle et s'il n'y a pas de délit d'entrave de la part des directions, avoir un regard sur la gestion de l'association. Le Comité d'Entreprise (CE) voire le délégué du personnel (DP) ont, en effet, des attributions qui leur permettent de " contrôler " la gestion de l'association...

Mais il est vrai que ceci est en général très mal vécu par les directions même si la vie de l'association, et donc l'emploi des personnels, dépend fortement de la saine gestion de " l'entreprise associative ".

C'est d'ailleurs ce manque de contrôle des subventions accordées aux associations dans les années 1980-1990 qui a servi de

prétexte aux politiques pour les réduire drastiquement toutes ces dernières années.

Vers une harmonisation des Conventions collectives ?

Le champ de l'Education populaire est couvert par de multiples conventions collectives qui n'ont pas toujours de propriétés communes.

Ces conventions couvrent un nombre de salariés très divers. Ainsi celle de l'Animation couvre plus de 100 000 salariés, celle du Sport près de 75 000 tandis que la convention collective des Foyers de Jeunes Travailleurs n'en couvre que 4 300.

Ces disparités ne sont pas sans poser problèmes.

Ainsi la Convention Collective Nationale du Sport, quasi identique



à celle de l'animation, s'applique tant à de petites structures associatives de moins de 5 salariés, souvent à temps partiel ou précaires (elles représentent 80 % du secteur), à de grandes associations (Cnosf, ...) qu'au sport professionnel rassemblé dans le COSMOS.

Dernièrement, alors que les organisations syndicales de salariés et une grande partie des employeurs faisaient le choix d'Uniformation comme OPCA (Organisme paritaire collecteur agréé), pour les fonds de la formation, le COSMOS (autre syndicat employeur), maintenait sa décision de conserver AGEFOS.

Véritable scandale, la Direction générale du travail a suivi les représentants patronaux du sport professionnel du Cosmos et a reconnu, de fait, deux " branches " dans cette Convention collective nationale ! Une aberration !

Autre exemple : en protection sociale, on sait qu'au dessous de 6000 salariés couverts, dans une convention collective, certains aspects s'avèrent ingérables. Il en va ainsi de la protection sociale complémentaire.

Rappelons ainsi que Macif Mutualité s'est cassée les dents sur les Foyers de Jeunes Travailleurs (FJT), après avoir tenté de faire peser des coûts exagérément importants sur les salariés (recherche de profit).

Mais si, en théorie, l'élargissement d'une convention collective la renforce et profite, en terme de droits, aux salariés, la multiplication des dérogations en matière de rémunérations, de formations et de qualifications conduit à une harmonisation des conventions sur " le moins disant ", ce à quoi poussent gouvernement et employeurs.

Et ce à quoi s'oppose la CGT, notamment.

Dès lors, une convention unique n'aurait d'intérêt que si le socle principal reprenait le meilleur des conventions en question et, par exemple, s'il existait des avenants spécifiques par métier ou par secteur...

L'ex-annexe II de la CCN de l'Animation

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

Ce nouveau " type de contrat ", dérogoires au Code du travail, voudrait instituer des " contrats " de 80 jours maximum dans l'année, entre des jeunes animateurs occasionnels et des employeurs associatifs. Ce qui est inacceptable !

Ainsi, " l'innovation ", ici improprement appelée " engagement éducatif " et soutenue d'une manière paradoxale par les directions des grandes Fédérations de l'Education Populaire, est de taille puisque ces animateurs " engagés " ne pourraient plus avoir recours aux prud'hommes, en cas de litige ou de revendications...



4. Le financement des associations

Par essence, la gestion d'une association d'éducation populaire ne peut reposer prioritairement sur des critères marchands. Elle doit reposer sur une dialectique mettant en tension ses finalités et ses contraintes, sinon son projet et son objet deviennent exclusivement commerciaux. Les associations d'Education populaire qui résistent actuellement sont celles qui ont des projets " politiques " forts et clairs.

Certaines associations ont fait tout et n'importe quoi après la " manne " des années 80. Il faut revenir à l'essentiel, " aux fondamentaux " et reprendre " son bâton de pèlerin " !

Des besoins sociaux forts existent actuellement (et de plus en plus) : il faut pouvoir y répondre !

Employant 1,8 million de salariés toutes branches confondues, les associations ont créé deux fois plus d'emplois que les collectivités publiques ces dernières années.

Ces chiffres flatteurs, dans un contexte général de forte dégradation de l'emploi, ne doivent pas masquer les difficultés auxquelles est confronté le mouvement associatif dans son ensemble.

Le redressement judiciaire de la Fédération Française des MJC, acteur essentiel de l'Education Populaire, prononcé le 22 mars dernier par le Tribunal de Grande Instance de Paris en est un exemple emblématique.

Redressement Judiciaire à la FFMJC : mobilisons nous !

L'histoire communément admise des Maisons des Jeunes et de la Culture veut que ce soient les mouvements de jeunesse, certains mouvements de la résistance, la CGT et la Confédération Générale des Agriculteurs qui, se regroupant, aient créé la République des Jeunes, véritable préfiguration de la Fédération Française des MJC (FFMJC) acteur essentiel de l'Education Populaire.

Aujourd'hui, comme l'ensemble du mouvement associatif la FFMJC se débat dans des difficultés financières considérables dues pour partie à la diminution drastique des subventions publiques, à la marchandisation de ce secteur, à la réponse aux appels d'offre qui pèse sur le projet d'Education Populaire, toutes politiques régulièrement et depuis fort longtemps combattues par nos organisations Cgt.

Pour autant cette réalité ne peut dédouaner les errements financiers d'une direction conduite par son délégué général Gilles Lebaill. Car comment caractériser une méthode qui consiste à présenter chaque année un situation financière à l'équilibre alors que la dette sociale de l'entreprise s'élève à 3,2 millions d'euros en 2011 contre 1,2 millions en 2007 ! Le Tribunal de Grande Instance n'a d'ailleurs pas caché sa surprise vis-à-vis de cette situation et a, le 27 février dernier, diligenté une enquête sur les comptes de l'association qui a déposé son bilan et qui se retrouve en situation de cessation de paiement.

Le 15 mars 2012, la FFMJC était assignée devant le TGI par l'URSSAF après 54 mises en demeure restées sans réponses. Une centaine de salariés s'est rassemblée devant les grilles du tribunal qui pouvait soit prononcer la liquidation judiciaire de l'association soit le redressement judiciaire.

Le redressement judiciaire prononcé par le TGI est considéré comme un pis-aller par les salarié(e)s et leurs organisations syndicales, d'autant que la direction s'acheminerait vers l'abandon de sa responsabilité d'employeur en mettant fin à la contractualisation des postes avec les collectivités locales, au détriment des salarié(e)s et des MJC, l'abandon du projet d'Education Populaire au profit d'une inscription sur le marché de la formation et de l'expertise.

Les salarié(e)s, avec leurs organisations syndicales, se prononcent pour l'élaboration d'un plan de redressement qui ne fasse pas peser l'ensemble des efforts sur les salariés. En ce sens, ils exigent le départ du Délégué général Gilles Le Bail immédiatement et sans ménagement.

Ils réaffirment la nécessité du maintien de l'emploi national des personnels, de la gestion séparée de la caisse des salaires et du budget de fonctionnement fédéral. Ils exigent que le plan de redressement pour lequel les représentants du personnel CGT se déclarent disponibles pour son élaboration, soit soumis à l'ensemble des salarié(e)s.

Enfin, l'assemblée des salarié(e)s a décidé du lancement des mobilisations locales avec tous les acteurs des MJC, les adhérents, les personnels, les partenaires et à chaque fois que cela sera possible, en lien avec les UD CGT, pour sauver les emplois, les projets des MJC et les structures.

Les salariés, par la voix de la CGT, ont demandé en urgence audience auprès du Premier ministre et exigé une intervention officielle pour empêcher la liquidation des MJC et apporter tout soutien pour le redressement et les moyens d'existence à la FFMJC.

4. Le financement des associations

Ces difficultés sont dues à la diminution drastique des subventions publiques, à la réponse aux appels d'offre, à la marchandisation de ce secteur, tout cela pesant sur le projet de l'Education Populaire ; sans oublier les conséquences dramatiques de la révision générale des politiques publiques (RGPP).

Malgré tout, ces politiques régressives ne peuvent dédouaner les dirigeants d'association, incapables pour certains, de s'inscrire dans un projet associatif et qui, trop souvent, ont accompagné les réformes régressives en cours, en cherchant à " s'adapter " à tout prix, aux nouvelles situations.

Rendre sa place à l'Etat en matière de politique éducative.

A sa création, le Ministère de la Jeunesse et des Sports a œuvré pour le développement de l'Education Populaire, sans pour autant s'inscrire sur le champ de son financement. Peu à peu, les associations se sont structurées et se sont professionnalisées ; cela a conduit l'Etat à revoir sa politique de soutien à ce secteur.

Une politique qui s'est traduite, entre autre, par la mise en place du Fonds de Coopération de la Jeunesse et de l'Education Populaire (postes FONJEP), des mises à disposition de personnels aux associations complémentaires de l'Education Nationale, de subventions...

Les politiques libérales gouvernementales mises en œuvre ces dernières années, ont conduit l'Etat à se " recentrer " sur ses missions régaliennes. Ces politiques, illustrées par la RGPP, se traduisent par le transfert aux collectivités territoriales de responsabilités incombant jusqu'alors à l'Etat, bien trop souvent sans compensations financières ; cela induit également une transformation radicale de l'organisation administrative de l'Etat et la volonté de concentration de ministères,

voire leur disparition (ex : disparition de Jeunesse et sport !).

En matière de " financements indirects ", elles ont pour conséquence la disparition des postes " FONJEP ", postes d'animateurs employés par les associations mais financés de manière interministérielle. Dans les Foyers de Jeunes Travailleurs par exemple, ces postes FONJEP permettaient le financement d'animateurs à hauteur de 50 %. Aujourd'hui ils ne prennent en charge que 25 % du salaire de ces salariés ; c'est également le cas notamment aux Foyers Ruraux dont certains postes ont été supprimés; en outre, la suppression des mises à disposition (MAD) de l'Education Nationale dans les associations a mis à mal celles-ci et notamment dans les mouvements d'Education populaire.

Ces mesures s'ajoutant à la diminution drastique des subventions publiques, se sont accompagnées de la décision du gouvernement d'étendre aux associations la réglementation européenne des aides aux entreprises répondant ainsi aux attentes du MEDEF qui demandait " *l'ouverture à la concurrence de tous les secteurs de l'économie ; la suppression de toutes les distinctions entre l'économie marchande et l'économie sociale ; le développement du secteur caritatif* ". Ainsi la circulaire du 18 janvier 2010 relative aux relations entre les pouvoirs publics et les associations affirme que " *la majorité des activités exercées par les associations peuvent être considérées comme des activités économiques* ". Les conséquences de cette circulaire ne se sont pas fait attendre, puisque dès août 2010, les subventions notifiées se révélaient catastrophiques pour nombre d'organisations associatives, avec des réductions de parfois 50 voire 80% (MJC), quand ce n'était pas une suppression totale des aides ! Pour la Ferc-Cgt l'abandon de la responsabilité de l'Etat en matière de jeu-

nesse, de culture et de vie associative est inadmissible et ne peut être tenu pour inéluctable.

L'Etat doit, au même titre que ce qui existait pour la culture, consacrer 1 % de son budget à la réalisation des missions des associations d'Education Populaire.

Il se doit en outre d'abonder la dotation financière aux collectivités territoriales, afin de leur permettre d'assumer leurs responsabilités éducatives, culturelles et sportives, notamment celles assurées par les professionnels du secteur privé du mouvement associatif, en matière de salaire, formation, conditions de travail...

L'Etat doit non seulement revenir au nombre de postes FONJEP attribués jusqu'alors, dans les années les plus fastes, mais aussi l'augmenter, tout en revendiquant la revalorisation de l'unité de compte du poste FONJEP.

L'Etat devrait, en outre, supprimer la taxe sur les salaires, calculée sur l'ensemble des fonds perçus, que versent les associations.

Conventions d'objectifs, délégation de service public, appels d'offre...

La survie des associations est aujourd'hui de plus en plus contrainte par ces modes de financement au risque de se voir instrumentaliser et ainsi pousser à délaissé le projet initial d'Education Populaire.

La convention pluriannuelle d'objectifs (COP), conclue pour 3 ans, est associée à la signature de la circulaire de janvier 2010 ; elle contractualise le régime de subventions entre les associations et les pouvoirs publics. Selon certains, ce système s'avère moins coûteux que le recours aux marchés publics, sa mise en œuvre plus souple qu'un appel d'offre, enfin il permet une meilleure maîtrise de l'activité par la collectivité !

4. Le financement des associations

Convention de moyens

Entre la Ville de Cahors... et l'Association " Maison des Jeunes et de la Culture " de Cahors...

Préambule :

" La MJC ayant rempli ses objectifs et ses missions d'éducation populaire..., la Ville de Cahors s'engage à apporter les moyens nécessaires à la poursuite des missions de la MJC.

A ce titre et outre les moyens financiers qui lui seront alloués, la Ville de Cahors souhaite accompagner la MJC dans le développement de ses activités par la mise à disposition à titre gracieux de locaux mieux adaptés et ce, dans un souci d'identification et de pérennité de la structure dans des conditions optimales de sécurité. "

ARTICLE 1 - MOYENS FINANCIERS

La Ville attribue une subvention de fonctionnement annuelle à la MJC de Cahors correspondant aux charges relatives :

- Au coût salarial du personnel permanent soit les salaires, charges patronales et charges annexes (Taxe sur les salaires -versement obligatoire à l'organisme de formation OPCA -provision obligatoire pour indemnité de départ à la retraite -activités sociales -médecine du travail)...

ARTICLE 2 - MOYENS MATÉRIELS ET HUMAINS

Les moyens matériels et humains devront permettre d'assurer les diverses charges inhérentes aux missions générales de l'association.

1) Locaux/Matériels

La MJC demeure libre de l'organisation et de l'affectation de ses activités au sein des nouveaux locaux mis à disposition. En cas d'accroissement du nombre de ses activités et de ses adhérents, la Ville de Cahors accompagnera l'association dans cette évolution. "

Cette Convention, signée en 2011 en remplacement de la Convention générale de 1984 pour une durée de trois ans, pourra être reconduite de façon expresse pour une durée triennale.



Ainsi, si la COP permet de bâtir un plan de sécurisation des financements, il y a tout à craindre lorsque la convention est négociée entre le maire d'une commune et le directeur d'une association nommé par ce maire !

Dès lors, la place des salariés, leur participation à la vie de l'association telle que définie dans le projet associatif, prend toute son importance. A eux d'éclairer les élus sur le projet de l'association, de le faire partager par la municipalité.

Ainsi, dans le cadre de la Convention de moyens et d'objectifs passée entre la MJC de Cahors et la municipalité, les salariés ont obtenu que la subvention de fonctionnement finance l'ensemble des salaires, de la formation continue etc., ce qui représente une sécurité pour les salariés.

Bien souvent, la convention précède la délégation de service public : missions d'activités d'animation, de développement local, de gestion d'équipements, voire de fourniture de produits culturels et de loisirs à un public plus ou moins solvable de consommateurs (domination des concepts d'animation et de loisirs). Dans ce dernier cas l'association, qui s'adresse alors à des usagers, est soumise à des contraintes de gestion qu'elle ne connaît pas lorsqu'elle s'adresse à des adhérents.

Ainsi à Nantes, l'association paramunicipale (ACCOORD) chargée de la gestion des centres de loisirs pour les 3/15 ans dans le cadre d'une délégation de service public (D.S.P.) a vu une évolution visant à rationaliser ses coûts. Elle s'est matérialisée, entre autres, par la mise en place d'un système drastique de réservations/inscriptions aux centres de loisirs enfants.

Les effets induits de ce système amènent :

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

Les réalités de la gestion mise en place vont à l'encontre des intentions pourtant énoncées dans le projet éducatif de cette " entreprise associative ".

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

4. Le financement des associations

A Perpignan, pour éviter cette mise en concurrence, les associations ont décidé d'une réflexion commune et d'un " partage " des marchés de la ville (communauté d'agglomération), des autres communautés de communes, et des villages. Elles se sont ainsi organisées pour répondre aux appels d'offre et éviter de " casser " les prix.

Ce type de fonctionnement outre qu'il n'est qu'un pis-aller à une situation financière dramatique liée à la disparition de subventions, ne peut fonctionner qu'à condition qu'une cohésion d'avis, d'orientations et une solidarité soient trouvées et respectées.

Le principe commerçant de " la centrale d'achats ", s'il peut se justifier dans une situation d'urgence, de survie, doit-il être le mode de fonctionnement permanent et s'inscrire dans la durée pour des associations ? Car trois ou quatre ans après, force est de constater que la situation financière se dégradant, certaines associations n'ont pas hésité à " casser les prix " mettant fin à la logique de ce système.

Malgré tout, des besoins sociaux très importants existent, et ce, de plus en plus (actions d'accompagnement de

" publics en souffrance "...) et par ce fait, étant liés aux politiques éducatives communales, intercommunales, départementales, régionales, ces nombreux besoins peuvent amener les associations à répondre à des appels d'offres.

Pour autant la réponse à ceux-ci ne doit être qu'une participation à des besoins, et non pas une source de revenus palliant la faiblesse des subventions. D'autant que les associations d'éducation populaire n'offrent ou ne vendent pas un produit, mais agissent et, par des actions éducatives, formatrices, pédagogiques, participent à l'éducation globale des usagers.

Et en matière d'éducation et de construction de l'individu, puisqu'on "travaille" sur l'humain, il semble difficile de raisonner en termes de "retour sur investissement", ce que sous entendent ces appels d'offres.

Des financements spécifiques...

C'est, par exemple, à travers le " Contrat enfance et jeunesse ", qui concerne prioritairement les actions spécifiques à la fonction " accueil " (au minimum 85% du montant de la prestation versée) que les Caisses d'Allo-

cations Familiales (CAF) participent au financement des associations.

Dans le département des Landes par exemple, les Foyers de Jeunes Travailleurs (FJT) reçoivent des financements pérennes de la CAF, du Conseil général, de la Mairie.

Mais les restructurations et mutualisations en cours (par exemple mise en commun de personnels) entraînent multiplication des tâches et polyvalence des personnels et donc moindre connaissance des jeunes, moindre suivi de ceux-ci.

Or le financement par la CAF implique une exigence qualitative d'accompagnement des jeunes : il y a là une contradiction !

En revanche, il y a quelques années, la remise à plat de la prestation socio-éducative s'est traduite, dans les Foyers de Jeunes Travailleurs, par le conditionnement du financement des CAF à la qualification des directeurs des établissements ; ce qui s'est avéré positif.

Quelle participation des adhérents au " financement " des associations ?

Ces financements devraient être minimales pour que les associations s'adressent à tous les publics, principalement aux publics ordinairement exclus d'activités culturelles, sportives, éducatives, de formation etc. et qui sont de moins en moins solvables.

Dans tous les cas, l'adhérent doit être replacé au centre de l'association. Celle-ci doit donc, dans ce cadre, avoir une vraie vie démocratique à laquelle les adhérents, les personnels et leurs représentants peuvent participer d'une façon ou d'une autre.



4. Le financement des associations

Face aux contraintes financières qui pèsent sur les associations, les employeurs associatifs, ayant perdu pour nombre d'entre eux leur rapport aux valeurs de l'Education Populaire, s'adaptent aux nouvelles politiques mises en œuvre en rompant avec le projet éducatif associatif initial.

Ainsi aujourd'hui, certains FJT se contentent de pratiquer de l'hôtellerie - avec caméra, ménage, un(e) secrétaire - mais peu du suivi des jeunes qui (mesurette minimale !) s'exprime par une prime de 50 € par mois aux veilleurs de nuit pour leur " travail social " !

Certaines subventions telle l'aide à la gestion locative sociale (AGLS) sont octroyées en contrepartie de l'obligation d'accueil d'un certain public. Les foyers de jeunes travailleurs deviennent des foyers sociaux relevant davantage du " médico-social " mais ce n'est plus le même travail, les mêmes salaires et ce ne sont plus les mêmes conventions collectives !

D'autres exemples pourraient être ainsi développés :

Ainsi, si l'UCPA (Union des Centres de Plein Air) maintient encore un secteur " loisirs de proximité " qui s'intéresse à des jeunes d'origine modeste ou ayant des revenus très limités - ce qui permet à cet organisme d'afficher une image " Education Populaire " - les activités de sport et de loisirs proposées au public adulte sont concurrencées par le secteur marchand.

Donc, pour l'essentiel, l'UCPA vend largement des " produits touristiques " coûtant entre 400 € et plus de 1000 € la semaine hors voyage, stages dans lesquels la pratique d'activités physiques encadrée par des enseignants sportifs, lorsqu'elle existe encore, n'est pas réellement orientée par le projet pédagogique global vanté.

Financement et déprofessionnalisation des métiers

Le projet éducatif n'est pas le seul à être remis en cause. Depuis quelques temps, on assiste à une déprofessionnalisation des métiers de l'animation par la multiplication d'emplois aux multiples formes " Volontaires Associatifs ", jeunes en " Service Volontaire Européen ", stagiaires non rémunérés à la place de vrais emplois permanents (ce que la professionnalisation de l'animation a, de fait, permis tout un temps).

À cela s'ajoute le retour en force des contrats aidés : Contrats uniques d'insertion et contrats d'aide à l'emploi.

Dans le secteur privé non-marchand, et notamment le secteur associatif, la réponse à de nouveaux besoins suscite un recours important aux emplois aidés (en 2010 ils représentent 48% de ces emplois, contre 19% dans l'Education, 14% dans les communes).

La pérennisation des métiers étant liée à des financements publics (gouvernementaux), lorsque la fin de l'aide à l'emploi arrive, cela correspond de fait à un transfert de charges sur l'usager,

les collectivités territoriales ou les CAF et autres institutions ; et cela aboutit malheureusement trop souvent, à l'abandon des missions... mais c'est surtout l'installation de la précarité comme un élément structurant de l'emploi dans ce secteur.

Enfin, on ne saurait oublier les emplois dérogatoires au droit du travail comme le Contrat d'Engagement Éducatif (CEE) institué par la loi sur le volontariat associatif.

Sous couvert de répondre aux spécificités des associations (et notamment des centres de vacances), le CEE rend légal la rémunération inférieure au SMIC, la journée de travail sans pause, ainsi que l'absence de repos quotidien.

La Ferc combat le recours à ces contrats qui participent à la précarisation des salarié(e)s, à leur déqualification.

Les luttes ont permis d'écarter ce type de contrat à l' " ACCOORD Ville de Nantes ", sauf pendant la période estivale, mais aussi aux Francas où la négociation avec les communes sur un projet global, a empêché l'utilisation de ces contrats et les possibilités de leur dévoiement.



Conventions d'objectifs, délégation de service public, appels d'offre...

CONSTAT pour la ville de Paris

Depuis plusieurs années, la Ville de Paris (VP) a recours à la Délégation de Service Public (DSP) pour la gestion de la plupart de ses Centres d'Animation. Le principe consiste à confier à une association de droit privé la gestion d'un service public territorial avec quelques obligations régaliennes.

D'une certaine façon, ce fonctionnement se rapproche de celui des sous-traitants de grandes entreprises qui se voient contraints de répercuter dans leur gestion les contraintes lourdes imposées par les commanditaires. En fait, la Ville de Paris - ou délégant - se décharge d'un certain nombre de contraintes liées à la gestion du personnel et des activités, poussant les associations gestionnaires - ou délégataires - à se débrouiller avec les baisses de financement public.

Quelques problèmes soulevés par ce mode de fonctionnement

A) Le changement d'association gestionnaire peut survenir tous les 4 ans (aujourd'hui 5). Curieux dispositif où le délégataire n'est pas assuré que son bilan (la mise en place des directives de la VP) -même positif- soit expérimenté au-delà d'une seule DSP.

B) Opacité dans l'attribution du marché. Le délégataire doit fournir un bilan détaillé de son action mais peut se voir retirer la gestion d'un lieu alors même qu'aucun reproche ne lui a été fait. En effet, lorsque l'on observe les " mouvements " de ces dernières années, on constate des attributions qui semblent régies par le jeu des chaises musicales. Telle association se voit retirer tel ou tel centre, attribuer un autre dans

un autre quartier sans que cela réponde à une logique autre que celle de l'opportunisme politique. On a l'impression d'accords négociés entre mairies de la majorité et de l'opposition municipale, pour se partager le gâteau en fonction de proximités politiques plus ou moins affirmées de telle ou telle association.

Enfin, accréditant un peu plus l'idée de critères non techniques dans les attributions, le déroulement des négociations lors des candidatures des associations est pour le moins étrange. On leur demande tantôt de candidater pour un seul centre, puis pour deux ou plusieurs en même temps puis de nouveau pour un seul, sans oublier les pressions pour comprimer le personnel.

C) Des objectifs imposés contredits par les conditions de gestion. Parmi les impératifs fixés par la Ville de Paris figurent les points suivants :

1 - Proposer à la population locale d'arrondissement et globale de Paris une gamme diversifiée d'activités avec une attention particulière aux jeunes ; dans ce but, il est demandé une large amplitude d'ouverture et de présence lors des vacances scolaires. DANS LA RÉALITÉ, on notera que certains Centres d'Animation sont déjà ouverts sur une longue durée, parfois à plus de 70h hebdomadaires. Or, il est précisé maintenant que l'accueil du public ne devra pas excéder 64h hebdomadaires.

2 - Il est également demandé de veiller à " l'insertion des populations fragilisées du quartier " et de ne pas faire de discriminations liées au milieu social. Respectable préoccupation ! DANS LA

RÉALITÉ, il risque d'en aller autrement. En effet le délégataire applique pour le tarif de ses activités le principe du quotient familial (QF). Jusqu'alors, les quotients familiaux les plus bas (bas revenus donc faibles cotisations) étaient compensés par un remboursement de la Ville de Paris, par rapport à un revenu moyen. A l'inverse, les QF les plus hauts par rapport à ce revenu moyen donnaient lieu au reversement de l'excédent à la Ville.

Dorénavant, cette règle de compensation ne s'applique plus. Ce qui, compte tenu de la baisse tendancielle des subventions publiques, pourrait conduire les associations gestionnaires à privilégier les quotients familiaux les plus élevés.

Enfin, comme si la composition socio-économique d'un quartier était totalement prévisible et quantifiable, le délégataire doit imaginer pour les 5 ans à venir ce qu'elle sera et, s'il ne le fait pas assez précisément, doit renoncer à toute réclamation financière envers la Ville de Paris.

Il nous semble que la mixité sociale a un coût qui doit être déconnecté de toute préoccupation de rentabilité économique.

D) Gestion des personnels

1 - Dans le cas d'un changement de gestionnaire, la reprise des personnels est régie par une règle qui limite à un an le *statu quo*. Au-delà, le délégataire peut remettre en cause l'organisation en place, par des changements d'affectation, des reconversions...

DANS LA RÉALITÉ, c'est la porte ouverte à des remises en cause d'acquis.

4. Le financement des associations

2 - Dans le même temps, les mandats de représentants du personnel sont remis en cause en cas d'accords différents dans la nouvelle structure (présence ou absence d'établissements séparés...)

3 - Le taux de remplissage des activités (ateliers) est dorénavant fixé à 80% ! Comme si un remplissage à 50-60% était un signe de mauvaise gestion ! Certains ateliers sont moins fréquentés que d'autres selon la population du quartier et ses demandes (pas identiques). La cohérence serait d'équilibrer l'ensemble (les moins compensant les plus), et non pas de viser une rentabilité individualisée et à courte vue. D'ores et déjà, les associations ne conservent pas les ateliers où la fréquentation est quasi-nulle. Cette nouvelle règle pourrait conduire à des suppressions injustifiées de postes.

4 - Durant la période de négociations pour une nouvelle DSP (plusieurs mois), il ne peut y avoir de modifications concernant la durée du travail, la rémunération... Cette règle est justifiée par la Ville, par le fait que le nouveau délégataire ne doit pas se retrouver face à des charges imprévues.

Dans la réalité, elles peuvent entrer en contradiction avec les revendications des délégués du personnel (DP) et des délégués syndicaux (DS) qui cherchent à obtenir des améliorations de conditions de travail et de salaires, qui sont loin d'être reluisantes, en particulier pour les bas salaires.

Le contrôle de gestion exercé jusqu'à par la Ville de Paris n'a, par contre, pas cru bon de remettre en cause des salaires exorbitants (jusqu'à 1000 points d'indice !) versés à certains directeurs de Centres d'Animation !

Il ne faudrait pas qu'une injustice conduise à une autre.

Nos revendications CGT vis-à-vis de la ville de Paris :

- Ne pas changer de gestionnaire quand la gestion est satisfaisante. Il faut laisser le temps de faire un travail de qualité, sur la durée.
- Établir des règles claires pour les choix des gestionnaires,
- Supprimer la nouvelle règle des quotients familiaux,
- Supprimer la " rentabilité " individualisée des ateliers,
- Maintenir les délégués du personnel jusqu'à la fin de leur mandat,
- Obliger l'employeur à communiquer au comité d'entreprise et/ou aux délégués du personnel, le cahier des charges émis par la ville de Paris,
- Supprimer la clause interdisant les négociations sur les postes et les salaires dans la période précédant la délégation de service public.

Enfin,

- Rétablir une authentique philosophie de l'éducation populaire, en faisant prendre en compte, dans l'appel d'offre, le projet associatif dans son ensemble, au-delà des prestations d'activités et en assurant son développement par un financement global, spécifique, sous forme de subvention à pérenniser.

Revendications générales CGT pour les associations :

- Retour à un subventionnement et à un conventionnement pluriannuels, reconnaissant aux associations une mission d'intérêt général et assurant la mise en œuvre pérenne de leur projet d'Education Populaire.
- Exigence du retour à une responsabilité d'Etat en matière de jeunesse, de culture, d'éducation, de sport et de vie associative, permettant l'égalité de traitement des publics sur tout le territoire et le soutien aux associations de jeunesse d'Education Populaire avec des budgets correspondants.
- Développement d'une politique d'emplois, ambitieuse, permettant aux associations d'Education Populaire de jouer tout leur rôle en matière de solidarité et de réduction des inégalités.

5. S'organiser syndicalement

S'organiser, se déployer, gagner en audience, en syndiqués, en militants, arriver à satisfaire les revendications...

Quelles méthodes ?

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

Pour sortir les salariés de leur isolement (ils se sentent " inaudibles "), il est nécessaire de créer des réseaux ; le rôle d'un syndicat, notamment de la CGT, devrait être justement par le biais du réseau des syndiqué(e)s CGT, en prise avec les fédérations professionnelles et les unions locales, de fédérer d'une manière ou d'une autre les salarié(e)s des associations.

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

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

- la syndicalisation,
- le suivi financier,
- l'information syndicale régulière (mensuelle au minimum), à tous les syndiqué(e)s sur l'actualité locale, régionale, nationale, ou spécifique,
- des réunions sur des thèmes ciblés, catégoriels ou de plus large portée,
- la formation syndicale - qui peut être considérée comme de l'Education Populaire ! - Cette formation devrait être encouragée et multipliée, que ce soit pour être DP, DS membre du CE, CHSCT ou simplement au fait de ses droits, pour tous les salarié(e)s.
- les mobilisations.

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

Il importe que les salarié(e)s prennent conscience que l'organisation syndicale leur permet de peser sur leurs conditions de travail et leur évolution dans l'entreprise.

A ce titre, les syndiqués et élus CGT peuvent et doivent avoir un rôle de " formateurs et d'éducateurs " auprès des salariés.

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

Il faut savoir alors les interpeller, leur faire prendre leurs véritables responsabilités, indépendamment des susceptibilités -politiques ou autres !- des uns et des autres. Car le désengagement de l'Etat, la décentralisation, font qu'il est nécessaire de mettre face aux nouveaux décideurs, - conseils régionaux, conseils généraux, communautés de communes, d'agglomération...-, des interlocuteurs représentatifs en nombre de syndiqués, représentatifs de la diversité des associations, lorsqu'il n'existe pas de syndicat au niveau local.

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

Le travail fédératif sur le terrain s'en trouverait facilité, sans volonté de nier

l'existence et l'importance du Syndicat national ou de l'Union nationale. Chacun a sa particularité, un rôle et des missions complémentaires à jouer.

Des pistes de réflexion

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

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

Pour "casser" la concurrence entre celles-ci, pour assurer la communication avec leurs syndiqués, pour porter des revendications communes, pour regrouper les syndiqués isolés et issus d'associations différentes, il y a nécessité de les fédérer au sein d'une structure quelle qu'elle soit (collectif, syndicat de site, syndicat départemental des salariés d'associations...)

Au plan national nous devons poursuivre notre engagement à mener un travail transversal avec l'ensemble de nos organisations, avec les autres fédérations concernées, avec les structures interprofessionnelles de la CGT (Unions locales, Unions départementales).

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

Des exemples

Un exemple d'association para-municipale : ACCOORD Ville de Nantes

L'ACCOORD est une association para municipale de la ville de Nantes. Elle compte de 750 à 1000 salarié(e)s selon la période de l'année.

Ses missions, obtenues dans le cadre de délégations de service public et/ou de conventions d'objectifs, concernent l'animation socioculturelle dans les centres de loisirs enfants et jeunes, et les activités à caractère socio pédagogique pour toutes les tranches d'âge sur tous les territoires de la ville de Nantes.

Fort de son histoire, le Syndicat CGT ACCOORD a mené avec les salarié(e)s de nombreux combats qui ont permis d'imposer l'existence de bons accords d'entreprise :

- Augmentation du nombre de points pour tous les groupes de la grille de classification de la CCNA, inversement proportionnelle à l'ordre des classements ;

- Accords sur l'organisation du travail et du temps de travail des salarié(e)s à temps partiel, très nettement supérieur à la CCNA, etc.

Ces accords servent à leur tour pour les revendications de la CGT, dans le cadre des négociations de la Convention collective de l'Animation (CCNA).

D'autre part, une convention tripartite entre la FEREC, l'ACCOORD et un salarié CGT de l'Accoord, a été signé, mettant ce salarié à la disposition de la CGT, étant entendu que celui-ci garde l'intégralité de ses droits dans l'Association et que sa rémunération est à la charge de l'ACCOORD Ville de Nantes.

Cela a permis une avancée des droits syndicaux ; ainsi, la FEREC a initialisé et obtenu la signature d'un avenant à la CCNA qui détermine les conditions de mise à disposition d'un salarié vers son syndicat (avenant N°62), en référence aux articles L 2135-7 et L 2135-8 du Code du travail.

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

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

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

Mais nous rencontrons rapidement des problèmes : Comment être plus nombreux pour répondre à toutes les sollicitations ?

Comment assurer le rapport de forces là où les salariés sont seuls ?

Comment faire pour qu'un syndiqué ne se retrouve pas complètement isolé ?

La réflexion va durer plus d'un an, en partenariat avec la Fédération et l'Union générale des MJC.

Les statuts du syndicat sont modifiés, il devient " syndicat de site ", ouvrant ainsi son champ de compétences et d'intervention à l'ensemble du bassin d'emploi. C'est cette jeune organisation qui a permis d'organiser récemment des " Assises de l'Éducation Populaire " et la création d'un réseau.

Aujourd'hui, nous avons encore à réfléchir à un outil syndical qui nous permette de prendre efficacement en compte les besoins des salariés de l'Éducation Populaire et, plus largement, de l'associatif.

Sachant que dans le Pays de Montbéliard, les associations représentent environ 4000 emplois, dès la rentrée, la vie fédérale en territoire va s'organiser au sein de l'Union locale. Et demain ? Pourquoi pas un " syndicat de site " de la CGT - Associations, voire même interfédéral ?

Un syndicat départemental de l'associatif ? Pourquoi et comment ?

A la rentrée 2009, le collectif FERC 66 a impulsé, à la demande de syndiqué(e)s, la création d'un syndicat départemental de l'associatif. 15 syndiqués d'une même association d'Education Populaire, les Francas, en sont à l'origine.

La création de ce syndicat est l'aboutissement d'un processus de plus de 10 ans de constats, de réflexions et de propositions.

Le constat est le même partout sur le territoire national.

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

Le constat, c'est aussi la faiblesse, pour ne pas dire l'inexistence, de structures syndicales nationales. Sans adhérent depuis plus de 3 ans, certaines de ces structures ont du mal à répondre aux besoins des salariés, et ne correspondent plus totalement au salariat d'aujourd'hui.

On peut noter cependant, *a contrario*, que les employeurs de l'Education Populaire, sont, eux, très unis et très bien organisés !

Le constat, c'est enfin le manque de forces pour s'opposer efficacement aux régressions sociales.

Ainsi, par deux fois, le collectif FERC 66 a lutté :

- contre l'externalisation des missions des centres de loisirs de la ville de Perpignan vers des associations.

- contre l'externalisation des missions du Conservatoire national de musique, vers de petites associations de villages.

Cela s'est traduit par des contrats encore plus dévalorisés, précarisés et l'impossibilité pour ces salariés d'obtenir un emploi stable, voire un emploi de fonctionnaire territorial.

L'évolution de notre réflexion, après deux combats aux résultats peu satisfaisants et, en accord avec notre Fédération et notre Union départementale, nous a conduits à la création d'une Union locale un peu spécifique, qui a réuni tous les syndiqués isolés de ce secteur.

Chaque syndiqué a pu ainsi recevoir des informations concernant son champ professionnel et l'Union locale a pu faire un suivi personnalisé et humain pour chacun d'entre eux.

Cet outil a été très utile pour impulser et fédérer notre activité sur le territoire.

Mais il nous fallait aller plus loin dans la réflexion et trouver un outil plus pertinent pour répondre aux sollicitations de jeunes et nouveaux camarades de ce secteur.

Ils souhaitaient un syndicat qui puisse réunir tous les salariés de l'associatif et pas uniquement de leur entreprise ; ils voulaient confronter leurs problèmes, leurs revendications, leurs propositions.

C'est ainsi qu'en accord avec Danielle Quétin, responsable nationale de ce secteur, est né un syndicat départemental de l'associatif dont la fédération a accepté l'affiliation.

Cette initiative nous a semblé totalement en accord avec les orientations du 49^e Congrès confédéral qui nous demandent d'être au plus près des salariés pour répondre à leurs aspirations et pour construire les convergences permettant d'obtenir des avancées revendicatives significatives.



6 - Repères revendicatifs fédéraux

1. Le projet éducatif :

- Redonner du sens au projet d'Education populaire

Un retour aux missions originelles des associations d'Education populaire - émancipation, formation du citoyen - est indispensable. Le projet éducatif d'une association d'Education populaire intègre obligatoirement une visée éducative et partenariale de la gestion de l'association. Car la citoyenneté dans l'entreprise doit conduire à établir des relations de coopération sans concession, chacun à sa place, avec une éthique à la hauteur des ambitions affichées par le projet pour lequel les salariés travaillent (même si des contradictions apparaissent tôt ou tard).

Il faut retisser le lien entre les instances des associations d'Education Populaire, les personnels salariés et les usagers et adhérents des associations.

A ce titre, la place du salarié dans la vie de l'association est centrale d'autant que ces associations relèvent d'une économie alternative dite " sociale ".

- Financement

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

Au même titre que ce qui existe pour la culture, l'Etat doit, par une loi, consacrer 1 % de son budget à la réalisation des missions des associations d'Education Populaire.

Ceci lui permettrait, entre autre, d'abonder la dotation financière aux collectivités territoriales, afin qu'elles assument leurs responsabilités éducatives, culturelles et sportives, notamment celles assurées par le mouvement associatif.

Les financements doivent être sécurisés et pérennisés, afin de mener au sein de l'association un projet éducatif à moyen et long terme car les " délégations de service public ", les " appels d'offre " ne permettent pas de répondre aux besoins sociaux, sur ce moyen et long terme.

L'Etat doit non seulement revenir au nombre de postes FONJEP attribués jusqu'alors, mais aussi l'augmenter, tout en revalorisant l'unité de compte du poste FONJEP.

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

2. Les salariés de l'Education Populaire :

Paroles de syndiqués :

" Pour sortir les salariés de leur isolement, il est nécessaire de créer des réseaux ; le rôle d'un syndicat, notamment de la CGT, devrait être justement par le biais du réseau des syndiqué(e)s CGT, en prise avec les fédérations professionnelles et les unions locales, de fédérer d'une manière ou d'une autre, les salarié(e)s des associations.

La formation syndicale, qui peut être considérée comme de l'Education Populaire !, devrait être encouragée et multipliée, que ce soit pour être DP, DS membre du CE, du CHSCT ou simplement pour connaître ses droits ! "

- Conventions collectives

Le salariat se caractérise par une grande précarité, le temps partiel, des contrats aidés précaires, voire des " contrats " dérogatoires (CEE).

La reconnaissance pleine et entière de la fonction d'animateur occasionnel avec une rémunération conforme à l'application des accords collectifs conventionnels doit conduire à la suppression du Contrat d'Engagement Educatif (CEE).

Les conventions collectives nationales qui encadrent nos associations, signées par les dirigeants associatifs et les organisations représentatives des salariés des branches, doivent être respectées.

Pour autant, nous nous devons de construire des garanties interprofessionnelles pour l'ensemble des salariés articulant droits individuels et droits collectifs.

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

La création de commissions paritaires délibératives pour toutes les questions intéressant les personnels est une première étape.

- Formation / Qualification / Classification

Pour répondre aux enjeux sociaux et économiques du secteur, il est nécessaire de conduire une politique ambitieuse en termes de formation professionnelle.

6 - Repères revendicatifs fédéraux

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

- Droits syndicaux

Ceux-ci couvrent :

La création et la reconnaissance du syndicat d'établissement quel que soit son effectif dans toutes les associations.
L'information syndicale sur le temps de travail pour tous les personnels : le personnel doit pouvoir

relever d'une heure d'information syndicale mensuelle, sur le temps de travail, sans perte de salaire.

Une organisation syndicale représentative doit pouvoir bénéficier d'un local syndical, de panneaux d'affichage, les conditions matérielles et le fonctionnement des activités étant à la charge de l'employeur. Le respect et l'extension des droits et du rôle des délégués du personnel.

Nous demandons vivement qu'un(e) représentant(e) des personnels assiste au Conseil d'Administration et Assemblée Générale des associations - même à titre consultatif -, afin d'avoir une vue sur le fonctionnement y compris statutaire, de l'association ; et d'autre part, afin de porter l'avis

des personnels au sein du C.A., afin que celui-ci tienne compte des réalités de terrain.

Les élections des représentants du personnel (DP) doivent s'effectuer à partir du seuil le plus favorable possible pour les salariés, comme la désignation des délégués syndicaux (DS).
Leurs crédits d'heures doivent être relevés, comme pour les élus CE. Tout salarié doit pouvoir relever d'un Chsct.

Les élections dans les TPE (très petites entreprises) en novembre prochain pourraient être l'occasion de porter les revendications et les orientations de la CGT dans les associations.

site www.tpe2012.cgt.fr



Place des jeunes dans la société, rôle et missions des FJT

Les FJT conduisent une mission d'accompagnement et d'insertion des jeunes par le logement

À ce titre, ils conduisent des actions d'accueil de jeunes sans qualification, de formation et d'insertion professionnelle, d'insertion sociale, développent des missions socio-éducatives à destinations de publics extrêmement divers. C'est pourquoi, au côté des salariés exerçant des " fonctions soutiens " (accueil, intendance - restauration, entretien - administratif) se retrouvent des animateurs socio-culturels et des formateurs. L'ensemble de ces salariés ne sont pas identifiables à des travailleurs sociaux ce que les évolutions en cours conduisent à remettre en cause.

Aujourd'hui, le contexte économique et politique interroge le concept d'insertion et d'accès à l'autonomie par le logement. En effet, le fort taux de chômage des jeunes, l'accès à l'emploi stable de plus en plus tardif, la faiblesse des salaires brouillent le message porté par les FJT. Ainsi, alors que les séjours en foyers ne peuvent, en théorie, excéder deux ans, il est courant de voir des durées de séjour de sept ans et plus !

Alors que le gouvernement fait de la jeunesse une priorité, il y a urgence à conduire une réflexion sur la place et le rôle des FJT dans les politiques d'insertion des publics souvent les plus en difficulté.

Vers un redéploiement des FJT sur l'ensemble du territoire

La diversité des situations des FJT reflète les déséquilibres territoriaux actuels. Ainsi, là où des bassins d'emplois existent les FJT ne connaissent pas de problèmes et peuvent conduire leurs activités si les politiques locales

n'y mettent pas un frein. En revanche, implantés dans des " déserts économiques " ils sont en péril et connaissent des difficultés de gestion, de rénovation du bâti, de réalisation de leurs missions.

Or les jeunes, même s'ils sont confrontés à des réalités diverses en fonction de leur lieu de vie, doivent avoir les mêmes droits quel que soit le territoire. Le rôle de l'Etat est donc nécessaire dans la cohésion des politiques conduites vis-à-vis de toute la jeunesse. En revanche on ne peut écarter le rôle primordial des régions dans des politiques qui se doivent répondre aux besoins des usagers.

Ainsi, les FJT sont conduits à privilégier le travail éducatif, d'accompagnement et de formation dans de nombreux départements tandis qu'en Île-de-France ils sont confrontés en priorité à l'impossibilité d'accéder au parc locatif privé - trop cher - et public - insuffisant -. Retenons que seuls 8 % des jeunes Franciliens accèdent au logement social en sortant d'un FJT. Les différents systèmes (Locapass etc.), financés sur le salaire socialisé alors que ces fonds devraient financer du logement social pour tous les salariés y compris les jeunes, ne peuvent pas gommer ni contourner le cœur du problème : précarité de l'emploi, salaire trop faible et insuffisance de construction de logement.

Une évolution du regard porté sur les FJT, des missions en plein bouleversement

Si les missions rendues par les FJT sont encadrées par une circulaire de 1996, la loi de 2002 qui précise les droits des résidents définit la notion de résidences sociales (maison de retraite, foyers de migrants, ...) dont relèvent en partie les FJT. Bien souvent, après réhabilitation, le Foyer devient

résidence sociale ce qui modifie la finalité de l'action des FJT au risque de voir disparaître le "cœur de métier ".

Aujourd'hui, compensant la baisse des subventions, des nouvelles formes de FJT se développent : résidences jeunes actifs en mobilité (R'jam), résidences pour doctorants (Home'r) dans lesquelles prime la dimension hôtelière. Ce nouveau concept peut cohabiter avec un FJT. À Lille par exemple, l'association gère du logement partagé qui " fait le plein ", un R'jam dont le taux d'occupation n'est aujourd'hui que de 10 % au regard des prix pratiqués, un Foyer de Jeunes Travailleurs où le travail social est essentiel. Pour autant, seuls trois salariés sont en charge des 270 jeunes aux profils et aux attentes totalement différents.

Face à ces "nouveaux produits", les FJT ont tendance à ne plus apparaître comme une offre temporaire de logement. Et les pouvoirs publics les considèrent de plus en plus comme des bailleurs sociaux ordinaires. D'ailleurs, villes, préfecture et acteurs du 1% logement peuvent préempter jusqu'à 80 % des places dans ces foyers conduisant à la formation de ghettos sociaux.

Des mutations aux conséquences multiples

De niches apparaissent qui permettent aux associations gérant les FJT de compenser la diminution des subventions. Mais ces nouvelles orientations mettent en péril les missions premières des FJT, l'agrément FJT et le financement des politiques sociales initiales par les CAF. Elles favorisent la concurrence entre les associations gestionnaires et permettent de s'attaquer aux CROUS. Enfin, elles interrogent l'avenir des salariés en bouleversant les métiers sans prendre en compte les questions de formation, de qualification et de salaires de ces derniers.

Rencontre avec Valérie Fourneyron, ministre des sports, de la jeunesse, de l'Education Populaire et de la vie associative



Le 9 juillet dernier, Valérie Fourneyron recevait une délégation de la Ferc-Cgt composée de Richard Beraud, Guy Coisy (SNP JS) et Bernard Desbois (UGS MJC).

A cette occasion elle a rappelé que son ministère, au périmètre redéfini, bien que " non prioritaire " participe des engagements du Président de la République vis-à-vis de la jeunesse, mettant l'accent sur les cohérences à conserver avec les ministères de la Santé et de l'Education Nationale.

Cette dimension interministérielle doit se traduire dans les faits par une réflexion sur les rythmes éducatifs et le temps périscolaire, ce qui doit permettre de redéfinir la place tant des associations que des collectivités locales. Elle doit permettre également de remettre le sport au cœur de la politique de santé.

La Ferc s'est félicitée du nouveau périmètre de ce ministère et a insisté sur la nécessaire réactivation du CNEPJ qui ne s'est pas réuni depuis plus de deux ans, ce qui permettrait de reprendre le dossier Education populaire abandonné depuis des années.

Dans son intervention, la Ferc-Cgt a rappelé que les associations d'éducation populaire se trouvent dans des difficultés importantes. Les politiques, notamment financières, conduites ces dernières années ont considérablement affaibli le mouvement associatif, contraint de répondre à des appels d'offre, à des délégations de services publics qui leur ont fait perdre l'essence même de leur objet.

Ces politiques ont pour conséquence, entre autres, la mise en redressement judiciaire de la Fédération Française des MJC. Dès lors, la question de la place de l'Etat dans le financement des têtes de réseau des grandes associations (FFMJC par exemple), mais aussi le contrôle des actions mises en œuvre nous apparaissent nécessaires, les politiques municipales ne pouvant suffire.

Manifestement la ministre, découvrant la gravité de la situation, devrait alerter le ministère de l'Education Nationale et diligenter une enquête interne à ce propos.

De même, ces politiques ont pesé largement sur la dégradation des conditions de travail des personnels de plus en plus préca-risés, -voir les attaques portées contre les conventions collec-tives notamment par le biais du contrat d'engagement éducatif (CEE) qui devrait faire l'objet d'une évaluation à la rentrée pro-chaine-.

Sur le champ du sport et des personnels du ministère, la Ferc a rappelé la nécessité de sortir du périmètre des ministères sociaux. L'ensemble des personnels, missions et moyens doi-vent relever de ce nouveau ministère avec un Comité Tech-nique Ministériel spécifique.

En réponse, la ministre souhaite prendre le temps de mesurer les diverses contraintes, des modalités de mise en place d'un CT spécifique avant d'engager le débat.

La dilution du service public et de ses missions en DDI (direc-tion départementale interministérielle) étant avérée, il faut redé-finir et revaloriser l'échelon régional des services déconcentrés. Un retour aux Directions régionales Jeunesse & Sport est indis-pensable et cohérent avec le périmètre de ce ministère.

A ce sujet, la ministre a dénoncé la RéATE* et la RGPP* qui ont fragilisé les personnels dans leur carrière et dont il faut redéfinir les missions avant toute nouvelle fusion de corps.

Enfin, la gouvernance du sport devrait être modernisée, une loi cadre établissant des liens avec les collectivités territoriales pourrait voir le jour fin 2013. En revanche, le Conseil national des activités physiques et sportives (CNAPS), organisme consultatif en matière de sports, pourrait être réactivé dans une nouvelle configuration au lendemain de la conférence sur le sport prévue en fin d'année.

* RéATE : Réforme de l'Administration Territoriale de l'État.

* RGPP : Révision Générale des Politiques Publiques.

Organisations syndicales Ferc-Cgt agissant sur le champ associatif

SNPOEP			
Syndicat des associations loi 1901 d'Education populaire			
Danielle QUETIN	Case 544, 93515 Montreuil cedex	01 48 18 82 44	ferc-assoc@ferc.cgt.fr
UN CGT FJT			
Union nationale Cgt des personnels et cadres des foyers des jeunes travailleurs			
Didier PHILIPPON	Case 544, 93515 Montreuil cedex	04 70 09 91 96	unscgtfjt@wanadoo.fr
UGS-MJC-CGT			
Union Générale des Syndicats CGT des Maisons de Jeunes et de la Culture			
François CHASTAIN Bernard DESBOIS	15-17 passage Verdeau 75009 PARIS	01 47 70 40 35	cgt.mjc@wanadoo.fr
SNFR-CGT			
Syndicat CGT des Foyers Ruraux (Meurthe et Moselle et national)			
Linda LAMBERT	54770 Bouxières-aux- Chênes	03 83 31 10 35	linda.lambert@ mouvement-rural.org
SYPLIE-CGT			
Syndicat des personnels de la Ligue de l'enseignement et des fédérations des Oeuvres Laïques et associations affiliées CGT			
Alain GOMMERAIS	Case 544, 93515 Montreuil Cédex	06 72 81 56 90	syplie.cgt@voila.fr
SDAEC 66			
Syndicat départemental de l'animation éducative et culturelle CGT			
Cyril BRUNET	Place Rigaud 66000 Perpignan	Bourse du travail	saecgt66@gmail.com
SN CGT FFC			
Syndicat CGT des FRANCAS (Personnels des Francs et franchises camarades)			
Monique ASSELINE	FFC 10 rue Tolain 75020 PARIS	01 44 64 21 00	masseline@francas.asso.fr
SN CGT UCPA			
Syndicat national cgt des personnels de l'Union des Centres de Plein Air			
Viviane COSTES, Jacques NIVELET	Case 544 93515 Montreuil cedex	Tél/fax. : 05 56 05 74 33	
CEMEA			
Syndicat CGT des Centres d'entraînements aux Méthodes d'Education Active			
Franck TOSOLINI	CEMEA BP 2703 7 Rue Henriette Dumuin 80027 Amiens cedex 1	03 22 71 79 00	ftosolini@ cemea-picardie.asso.fr
CGT-MFR			
Syndicat CGT des Maisons familiales rurales			
Brice BLANC Christophe COUZON	Case 544, 93515 Montreuil cedex	01 48 18 82 44	ferc-assoc@ferc.cgt.fr
CGT ACCOORD VILLE DE NANTES			
André TOUZEAU Marylène JANNEAU	54 rue d'Allonville 44000 Nantes	06 89 23 71 23 02 40 20 14 59	cgt.accoord@laposte.net
SNPJS			
Syndicat national des Personnels Jeunesse et Sport			
Guy COISY	44 La Baule	06 30 97 99 73	snp-js-cgt@orange.fr