



Les échos des Ceméa

Votre rendez-vous mensuel avec la Ferc-Cgt

Edito

En ce mois de janvier traditionnellement celui des vœux, nous vous souhaitons à toutes et à tous une bonne année 2017.

Nous espérons que cette année ne sera pas marquée par un tournant dans notre vie syndicale et politique avec le retour aux affaires d'une droite revancharde voire extrême. Nous restons vigilants et mobilisés.

Pour les Ceméa ce début d'année est marqué par la liquidation annoncée de notre association territoriale de Bourgogne qui pourrait être une réalité dès le 17 février. Nous pensons à nos collègues qui vivent des moments difficiles. Voir son activité s'arrêter est toujours très violent et interroge sur les responsabilités de chacun et, notamment, des directions successives. Mais, l'heure n'est pas à la polémique nous avons tout simplement envie de souhaiter bonne chance à Delphine, Lydie, Jean-François, Amélie et François. En espérant qu'elles et qu'ils rebondissent rapidement.

Comment nous contacter :

ferc-cgt-cemea@gmx.fr

Nous réfléchissons à développer un site ou à ouvrir une page Facebook.

Pour en savoir plus sur notre organisation syndicale :

<http://www.ferc-cgt.org/>

Et la loi El Khomri !!!

Depuis le mois d'aout les décrets sont promulgués les uns après les autres. Nous vous proposons un zoom sur les décrets n° 2016-1553 du 18/11/2016 rentrés en vigueur le 1^{er} janvier 2017 qui actent la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. La parution de ces décrets permettent l'application de l'article 8 (ex-article 2), colonne vertébrale de la loi et qui a été au cœur des contestations de mars 2016 et pour laquelle la CGT continue à dénoncer les risques.

LA LOI SACRIFIE LA MESURE LÉGISLATIVE DE LA DURÉE DU TRAVAIL, DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET DES CONGÉS

L'exercice réel de la méthode adoptée par la loi, c'est ce long article 8, dont la logique n'apparaît qu'a posteriori. L'impact sur le temps de travail va être immédiat dans l'entreprise. L'article 8 représente les travaux pratiques de la priorité absolue donnée à l'accord local ou individuel...

La rupture établie par la loi apparaît ici nettement. L'hypothèque levée de la loi, de la convention collective, de l'accord national de branche, la clause détruite de l'avantage donné à l'accord le plus avantageux pour le salarié, tout devient saumâtre. **Le moindre aspect du temps de travail, de congés et de repos du salarié devient l'objet d'accords qui ont une tendance prévisible à aller vers la dérogation permanente.**

Les rendez-vous à venir :

Dates des prochains Comité d'Entreprise pour l'année 2017 : 16 février, 14 mars, 25 avril, 18 mai, 15 juin, 11 juillet, 19 septembre, 19 octobre, 21 novembre et 13 décembre.

Les prochaines négociations syndicales se tiendront **le 6 mars 2017**. La Ferc-Cgt propose de poursuivre le travail sur la grille des salaires ; de demander la revalorisation du ticket restaurant à 8,40 euros, et de travailler sur un avenant qui cadrerait le rapport entre face à face pédagogique et temps de préparation. Nous espérons pouvoir vous envoyer des documents pour recueillir vos avis et commentaires.

Les informations : La nouvelle majorité au Comité d'Entreprise vote la fin de la procédure d'alerte (lire page suivante).

La direction de l'Occitanie a décidé de faire appel de la décision du tribunal des prud'hommes qui reconnaissait à 7 salarié.e.s une revalorisation de leur indice....

Que s'est-il passé à la séance plénière du comité d'entreprise du 17 janvier :

- ✓ L'AT de Bourgogne devrait cesser son activité le 17 février.
- ✓ Lors de l'étude du budget, nous avons eu confirmation que, contrairement aux rumeurs colportées par certaines directions, le coût du droit d'alerte est de moins de 30 000 euros (le chiffre de 50 000 euros était annoncé) et les associations n'ont pas été mises à contribution.
- ✓ **Comme nous le craignons les élu-e-s du SepUnsa ont voté l'arrêt de la procédure du droit d'alerte, les CA ne seront donc pas interrogés et n'auront pas obligation de répondre aux questions que la précédente mandature avait identifiées.** A titre d'information vous trouverez les questions posées dans le procès-verbal du Comité d'Entreprise du 24 novembre 2017 : <http://interne.cemea.asso.fr/spip.php?article5871>.

L'argument du SepUnsa réside en trois points : 1 - Une partie des salariés auraient connaissance du rapport et que cela suffit à leur information, 2 - Cette procédure a été votée lors de la mandature précédente sur un cadre général qui concernait l'ensemble des AT, 3 - Certaines instances permettant également déjà de questionner comme le délégué syndical, le délégué du personnel, au même titre que le comité d'entreprise. **Nous ne proposerons aucun commentaire direct tant cet argumentaire nous semble obscure. Notre seule explication réside dans une volonté de ne pas froisser nos directions....**

Bien évidemment, la Ferc-Cgt déplore cette position. Nous pensons que nous avons perdu l'occasion d'obtenir des réponses concrètes concernant la gestion des associations et, notamment, les orientations générales dictées par l'association nationale. Les questions posées aux CA permettaient de valoriser la responsabilité de la gouvernance associative de l'ensemble du réseau qui tourne autour de trois points essentiels : 1 - L'équilibre des pouvoirs et leur contrôle. 2 - L'évaluation et la prévention des risques. 3 - La transparence et la responsabilité des acteurs.

Dans la situation singulière des CEMEA où les questions des choix budgétaires et gestionnaires méritent d'être interrogées à plus d'un titre, renoncer volontairement à la possibilité d'un "dialogue" (ici contraint) sur ces questions illustre bien une certaine conception idéologique du dialogue social qui repose sur le consensus. Car chacun sait bien que lorsque l'on s'entend, ça va sans dire, il est donc exigé de ne surtout pas poser de questions et d'en écouter les réponses !

Si la transparence, le faire ensemble, partager, échanger, sont des maîtres mots aux CEMEA : de quoi aurait pu être gênés les CA au regard des questions posées ? Qu'est-ce qui dérange les élu.e.s CE de la délégation SepUnsa au regard de ces questions ? Objectivement qui peut dire quels dangers ou risques ces questions pèseraient sur le devenir des AT concernées, de l'AN, de l'UES. Enfin, qui a peur de quoi et pourquoi ? Simplement et pire encore, cette attitude ne valide-t-elle pas le pouvoir devenu péremptoire voire absolu, les détenteurs confondant «se le voir attribuer» avec «se l'approprier» ?

- ✓ Il semblerait que les messageries de la direction et du secrétaire du comité d'entreprise dysfonctionnent puisque la question que nous leur avons posée ne leur est pas parvenue. Cette question concernait l'ajout et la modification d'indicateurs pour renforcer le bilan social.

L'humeur du mois : L'individualisation des rapports au travail.

Quarante ans de chômage de masse et la peur de perdre ou de ne pas trouver d'emploi ont engendré des postures de soumission et l'acceptation d'une mise en compétition à l'emploi qui ne semble pas avoir de limites. Les nouvelles techniques managériales fabriquent un dispositif de capture de nos subjectivités pour que nous nous consacrons toujours plus aux objectifs fixés arbitrairement par un très petit nombre de personnes qui ne connaissent plus rien du travail concret qui nous est demandé de faire.

Aujourd'hui plus que jamais, il est nécessaire de rompre l'isolement. Parlez de votre travail à vos collègues, comparez vos missions, vos salaires, ce que vous devez endurer.

Dans le prochain n°, vous trouverez les grandes tendances de l'enquête envoyée cet été sur les risques psycho-sociaux.