



# Les échos des Ceméa

Votre rendez -vous avec vos élu.e.s de la Ferc-Cgt

## Edito : Gloire aux « premiers de cordée » ?

Une nouvelle année a commencé, et avec elle, son lot de vœux, de résolutions plus ou moins positives, plus ou moins utopiques.

Mais d'abord un constat : 2018 est l'année des régionalisations aux Ceméa. De notre fenêtre, ça saute aux yeux : les lieux de décisions se resserrent, le pouvoir se recentre. Conséquence : moins de commissions nationales pourtant perçues pour de nombreux salarié.es comme des espaces de codécisions.

D'aucuns feront un rapprochement avec la façon de gérer d'Emmanuel Macron : plus de centralisme, gloire aux « premiers de cordée » et culture du résultat. Va-t-on vers une Ubérisation de l'éducation populaire ?

On peut s'interroger sur le projet des Ceméa : désormais érigée en « entreprise sociale », l'association glisse-t-elle sous le tapis ses fondamentaux pour se fondre dans un modèle économique rentable ? Quelle marge de manœuvre est laissée aux Régions pour explorer des chemins de traverse ?

Les militant.es ne sont-ils - elles plus que des faire-valoir quantitatifs pour montrer patte blanche aux Ministères ? Et du côté des salarié.es, comment ne pas subir ? Comment interpeller nos instances de gouvernance ? Comment être forces de proposition dans ce modèle qui s'impose à nous ?

Alors, pourquoi ne pas poser une résolution optimiste pour 2018 : se dire que finalement, nous pourrions aussi décider de ce qui est bon pour nous et donc se faire entendre ?

## Les fusions en question

**Après la Normandie, la Nouvelle- Aquitaine, la région Grand-Est a présenté au Comité d'Entreprise son projet de fusion en janvier.**

Par principe, nos élu.es donnent un avis favorable tout en restant sceptiques. En effet, les projets proposés sont essentiellement centrés sur les statuts de ces nouvelles entités et laissent peu de lisibilité sur les conditions et la façon de développer l'activité sur ces nouveaux territoires. D'autres questions nous préoccupent également : la place des militant.es, la pression sur les salarié.es... Et finalement, ce sont les modes de gouvernance, l'égalité entre les salarié.es, les répartitions des missions que nous mettons en doute.

A ce jour, seule la Normandie a entériné la fusion, réalisée dans la précipitation d'une commande (la Région ne reconnaissait qu'une entité). Depuis un an, l'AT essuie les plâtres. Et il semble bien que le paysage ne soit pas si verdoyant du côté du bien-être des salarié.es. Hasard ou pas, depuis un an, la grande AT a perdu 4 postes administratifs et pédagogiques confondus. Au niveau de la vie militante, ça peine... On est loin de la vision exposée à l'automne 2016 sur ce projet de fusion par l'actuel DT.

Aussi, au fil de ces présentations et à force de recueillir des témoignages, nous nous interrogeons sur ce « modèle » de fusion que les A.T devraient suivre. A ce jour, il en reste deux : Nord-Pas-de-Calais/Picardie et Auvergne/Rhône-Alpes. La fusion est-elle un passage obligé ? L'Uniformisation est-elle nécessaire ? Et si une autre alternative était possible ?

Il semble bien en tout cas que ces deux derniers projets de fusion laissent une part au fameux **champ des possibles** si cher aux Ceméa.

## Les rendez-vous à venir :

Dates des prochaines séances plénières du Comité d'Entreprise :

- Le 29 mars à l'AN
- Le 17 avril à l'AN
- Le 17 mai à l'AN en présence du DT d'Occitanie

Dates des prochaines négociations syndicales

- Le 26 mars à l'AN
- Le 16 avril à l'AN
- Le 17 mai à l'AN

**Comment nous contacter :** [ferc-cgt-cemea@gmx.fr](mailto:ferc-cgt-cemea@gmx.fr) ou [cemea@ferc-cgt.org](mailto:cemea@ferc-cgt.org)

Pour en savoir plus sur nos publications syndicales : <https://cemea.ferc-cgt.org/>

**N'hésitez pas à consulter notre site pour vous tenir informé de notre actualité. Vos commentaires et remarques sont les bienvenues.**

## Que s'est-il passé lors des dernières séances plénières du comité d'entreprise :

Au cours des derniers Comité d'Entreprise, nos élu.es se sont attaché.es à alerter sur des situations préoccupantes :

- ✓ Fragilité économique de plusieurs régions = tensions, stress voire comportements déviants (harcèlement).
- ✓ Salarié.es en burn-out, syndrômes dépressifs = arrêts de moyenne et longue durées.
- ✓ Turn-over important = nombreux départs (ruptures conventionnelles, démissions, licenciements, non-renouvellements de CDD à la demande du salarié.

Pour nous, ce sont des signaux négatifs synonymes de malaise, de mal-être au travail. Des salarié.es évoquent « *trop de pression* » ; « *le sentiment d'avoir été livrés à eux-mêmes sans accompagnement* » ; « *des projets qui ne sont plus en adéquation avec les valeurs défendues* » ; « *une perte de repère par rapport à l'image des CEMEA* » ; « *une perte de confiance par rapport à leur direction* »...

Notre objectif est d'identifier les problèmes pour éviter qu'ils se reproduisent et permettre aux salarié.es en difficulté de retrouver du sens et du plaisir à travailler au sein de notre association. Nous sommes conscients des difficultés économiques actuelles et des craintes sur la perte de subventions nécessitant de prendre des décisions voire un virage idéologique. Pour autant les salarié.es ne doivent pas en supporter les conséquences au prix de leur santé. **Pour rappel n'hésitez pas à contacter la médecine du travail et/ou l'inspecteur du travail si nécessaire.**

## La Ferc/Cgt en action :

- ✓ Signature de l'accord sur le droit à la déconnexion. Bien que notre syndicat juge cet accord insuffisant - il ne définit pas la charge de travail - nous avons accepté de le signer parce que le droit à la déconnexion protège les salariés dans un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle et prévient certaines causes de burn-out.
- ✓ Signature en cours d'un nouvel accord télétravail pour une mise en œuvre le 1<sup>er</sup> avril. Notre syndicat est satisfait de cet accord qui reprend nos propositions principales : assouplissement par rapport au précédent, il permet aux salarié.es qui le souhaitent de s'en emparer plus facilement.

### **Ce que nous avons défendu et obtenu :**

- ✓ L'accessibilité à un plus grand nombre de salariés : CDD comme CDI et tous les salarié.es dont les fonctions ne nécessitent pas une présence obligatoire sur le lieu de travail.
- ✓ Un forfait de 80 jours mis à la disposition des salarié.es qui pourront l'utiliser en fonction de leur activité et des besoins de leur service.

A noter que les ordonnances Macron assouplissent la mise en place du télétravail. Elles indiquent que l'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail doit motiver sa décision. C'est désormais à l'employeur de justifier les raisons pour lesquelles le recours au télétravail n'est pas possible pour le salarié. Quant à ce dernier, il est toujours en droit de refuser ce nouveau mode d'organisation. A cet égard, son refus d'un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

**Au niveau national**, l'avenant 163 introduit une nouveauté pour les salarié.es travaillant moins de 24 heures hebdomadaires (le seuil légal) : le versement d'une indemnité équivalente à 7 x la valeur du point d'indice (7 x 6,14€, soit 42,98€ bruts en 2018). Cette indemnité est versée indépendamment de la durée du travail initiale, c'est-à-dire non proratisée selon le temps de travail. Cette prime de 7 points est égale à une heure hebdomadaire (soit 4,33 heures mensuelles) rémunérée selon le plus petit coefficient de la convention (245).

**Dernière minute : la réforme annoncée de la formation professionnelle est très inquiétante c'est pourquoi nous interpellons l'employeur sur ce sujet au prochain CE.**

**La citation du mois : "Une idée devient une force lorsqu'elle s'empare des masses."**  
(Karl Marx)