



Les échos des Ceméa

Votre rendez -vous mensuel avec la Ferc-Cgt

Edito : Quel avenir pour l'éducation populaire ?

Le gouvernement issu de la dernière élection présidentielle a définitivement rayé de son vocabulaire l'Éducation populaire. Ce qui n'est, finalement, pas surprenant : force d'émancipation, d'action collective, de lutte (des classes) entre autres perspectives, l'Éducation Populaire est subversive.

Dans un contexte de déstructuration de la société et de pertes de repères, l'Éducation Populaire constitue pourtant une réponse moderne et adaptée aux défis du vivre et du 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'Éducation Populaire, font preuve quotidiennement de leur pertinence.

Mais depuis ces dernières années, force est de constater que les politiques publiques d'instrumentalisation qui transforment les associations en « simples opérateurs » amènent bien souvent celles-ci à développer des logiques qui relèvent davantage de la consommation sociale ou culturelle que de l'Éducation Populaire.

Ainsi, pour survivre, nombreuses sont les associations qui choisissent d'emprunter le chemin de la marchandisation ou tout au moins de rentrer dans les cases de la commande publique.

C'est donc à nous militant.e.s et salarié.e.s d'agir ensemble pour défendre un autre projet associatif cohérent et émancipateur en perpétuant les principes historiques de l'Éducation populaire et sans vendre notre âme aux marchands du temple...

Comment nous contacter :

cemea@ferc-cgt.org

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



Point d'information juridique

Parmi les ordonnances réformant le code du travail nous souhaitons revenir sur celle permettant par un accord négocié l'instauration d'une rupture conventionnelle collective. Cette mesure écartée de la loi El Khomri revient par la grande porte. L'objectif annoncé est de sécuriser les plans de départ volontaire encadrés par la seule jurisprudence. Mais, cette mesure prive les salariés de nombreux droits associés au plan de départ volontaire, comme le contrat de sécurisation professionnelle, une mesure de suivi intensif pour le retour à l'emploi. La rupture conventionnelle collective introduite par le gouvernement autorise également l'employeur à réembaucher tout de suite, là où le plan de départ volontaire l'empêchait pendant une année entière. De plus, comment ne pas y voir, aussi, le moyen d'éviter la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Nous sommes d'autant plus inquiets que déjà la rupture conventionnelle est présentée par certains employeurs comme une démarche ne présentant aucune différence avec un licenciement économique puisqu'elle donne droit à la même indemnité de départ. Des salarié.e.s qui, psychologiquement préfèrent cette démarche à celle d'un licenciement, l'acceptent alors que leur situation relève d'un licenciement économique.

Pourtant, il faut le savoir, entre une rupture conventionnelle et un licenciement économique il existe des différences importantes pour le salarié.e.s :

- La rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée consiste pour l'employeur et le salarié à se mettre d'accord sur cette rupture. Les parties vont convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail.
- A l'inverse si votre employeur vous licencie pour un motif économique, il vous licenciera pour un motif non inhérent à votre personne. La cause du licenciement ne vous sera pas imputable mais le sera à l'entreprise.
- Si vous êtes licencié.e économique vous pouvez bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
- Si vous êtes licencié.e vous aurez le droit d'être reclassé et adapté à votre poste par la réalisation de formations

Si vous êtes licencié.e économique vous disposerez d'une priorité de réembauche.

Mais revenons sur le contrat de sécurisation professionnelle ce dernier permet de bénéficier :

- D'une indemnité de fin de contrat
- D'une rémunération via l'allocation de sécurisation de l'emploi
- D'un accompagnement renforcé

Conclusion

Si votre employeur vous propose de trouver un accord commun plutôt que de vous licencier économiquement REFUSEZ, vous avez plus à perdre qu'à gagner comme le montre ce tableau récapitulatif.

Licenciement économique	Rupture conventionnelle
Allocation de sécurisation de l'emploi (ASE) 75% du salaire brut moyen depuis 2015 (avant c'était 80%)	Allocation de retour à l'emploi (ARE) – Le mode de calcul ne permet pas de donner un pourcentage précis. Il peut varier de 57% à 70%
Droit au reclassement	Pas de reclassement
Obligation d'adaptation	Pas d'obligation d'adaptation
Priorité à la réembauche	Pas de priorité à la réembauche

Que s'est-il passé au cours des derniers comités d'entreprise :

- Nos élus sont intervenus pour exprimer leurs inquiétudes de l'impact sur l'emploi de la mise en œuvre du logiciel GRAF.
- En ce qui concerne le « renforcement des fonds propres et droit de reprise », nos élus pensent qu'il est fondamental que les nouvelles régions bénéficient de suffisamment de fonds de réserve pour leur laisser une marge de manœuvre financière en cas de difficulté à dégager un résultat positif. En effet, l'environnement institutionnel des nouvelles régions risque d'engendrer des incertitudes en termes de financements. Aussi, il faut que nos nouvelles associations soient suffisamment armées financièrement pour supporter entre 1 et 3 ans de déficit. Bien évidemment, le cas échéant, il faudra analyser chaque année les raisons de ces déficits pour que l'association puisse prendre les mesures en adéquation avec les contraintes de son environnement et des contextes. Il n'est pas question de donner un blanc-seing aux associations mais de leur permettre de ne pas travailler et réagir dans une urgence qui serait contreproductive.
- Enfin concernant l'impact de la disparition des contrats aidés, nos élus ont rappelé que le rapport Syndex montre que globalement la proportion de CDI recule en moyenne au sein de l'UES au profit des CDD, mais surtout des contrats aidés. En 2013 la part des différents contrats aidés représentait 9% des ETP totaux de l'UES, en 2016 ils représentaient 14,55%. Ils ont, aussi exprimé leur inquiétude par rapport à 6 associations pour lesquelles les contrats aidés représentent entre 21 et 43% des équivalents temps plein.

Les rendez-vous à venir :

Le 21 novembre CE décentralisé à Bordeaux

Le 22 novembre négociations syndicales.

A suivre :

La FERC/CGT CEMEA a envoyé deux propositions de travail pour les négociations syndicales à venir. La première concerne la charge de travail dans le cadre du droit à la déconnexion, la deuxième pour apporter des modifications à l'accord télétravail.

Ces deux textes sont disponibles sur notre site : <https://cemea.ferc-cgt.org/>

La citation du mois : Le présent est fait de lutte, l'avenir nous appartient – Ernesto GUEVARA