



Jeudi 7 juillet 2016  
N° 93

# TRAVERSES

## UNITAIRES



La revue d'EPA-FSU, Syndicat unitaire de l'éducation populaire, de l'action sociale, socioculturelle et sportive

Rédaction : M-Ch BASTIEN et le SN  
Directeur de publication : J-L DUC  
Impression : EPA (photocopies)  
Adhésion / Abonnement : Didier HUDE  
Dépôt Légal juillet 2016  
N° CPPAP: N° 0720 S 07415  
N° SSN: N° 126063694  
8 place de la gare de d'état  
CPn°8 44276 Nantes cedex 2  
Dispensé de timbrage

Nantes ROLLIN

**P**

PRESSE  
DISTRIBUÉE PAR  
LA POSTE

Thème du congrès 2016 : Reprendre la main sur les métiers.  
Une offre publique d'analyse de réflexion » p.4 et 5  
Le pire et le meilleur p. 6 à 9

Editorial :  
L'hypothèse d'un dépassement p. 2

Le congrès en bref p. 3

Confusions régionales p. 10 et 11

Tribune libre :  
Animateur, réflexions sur l'exercice du métier p.12

EPA FSU Fiche syndicalisation



## L'hypothèse d'un dépassement

**Présent.** Etrange comme ce terme peut, aujourd'hui précisément, signifier d'absence, de passé désavoué et de futur délité. De RGPP en MAP et de "pré-positionnement" en "accompagnement RH", de loi Travail en référendums frelatés le présent nous échappe. Ou bien il pèse et appuie jusqu'à faire mal et obérer toute vision d'un avenir ouvert, toute idée de progrès possible.

Ou bien encore il est déchirure, faille chaque jour plus large : ce qui nous sépare de ce que nous voudrions être ou désirons devenir.

Absents à nous-mêmes, parlant à des ombres (c'est ça "le dialogue social") ou dépossédés de notre parole (c'est ça "le nouveau management"), le présent s'apparente toujours plus à un combat perdu.

Alors que faire ? Comment faire face et vivre notre travail sans fuir ni s'enfoncer plus avant dans la souffrance ou les renoncements ? Ou mieux encore peut-être, comment résister et faire naître là notre singularité, conjuguer au présent à la fois notre être-même et notre appartenance à une communauté ?

**S'engager, c'est-à-dire s'engager à penser le présent,** hors de tout nihilisme ou violence, populisme ou aquoibonisme. Hors de toute crédulité ou spoliation de sa propre pensée. Et affirmer, dire cette pensée.

Dire que les modèles imposés par les dogmes ultralibéraux de notre administration, tout comme les injonctions clientélistes (syndicales aussi bien) ou l'individualisme forcené ne sont pas le seul réel. **L'utopie est aussi le réel. C'est ni plus ni moins que l'hypothèse d'un dépassement.**

Et non un ordre nouveau, un rêve, un slogan

ou une idéologie vintage auxquels tout soudain obéir. Juste l'hypothèse d'un dépassement que rien ni personne n'a le droit d'interdire.

**S'engager c'est-à-dire agir.** Ici, sans emphase sacrificielle mais poser des questions, au moins. Exprimer le doute et l'exprimer encore. Et exprimer le désespoir s'il n'y a plus que lui.

Demander des comptes, réclamer des preuves, dire la douleur c'est déjà déployer notre être au monde. C'est être lucide et c'est déjà agir, se mouvoir localement dans notre aire de vie et de parole.

**S'engager, c'est-à-dire faire sens.** Et non pas réclamer du sens à une hiérarchie qui n'a de sens qu'elle-même ou un ministère qui a perdu tout sens commun dès lors qu'il a adoué sa propre castration. Faire sens dans les interstices de nos métiers et missions s'il le faut, dans ce très peu qui reste, mais convaincus que les questions posées là, les alternatives proposées là, les réticences ou refus exprimés là, cette énonciation sans fin noue des liens. Et s'engager, faire sens, c'est pour créer des liens.

Ce ne sont là que quelques pistes.

Le syndicalisme d'EPA, au présent interrogatif, en mouvement, revendique d'être une part de votre engagement. Une part non possessive, non exhaustive, non omnisciente. Mais solide.

**Nous sommes engagés. Nous nous engageons au présent.**

**EPA... notre engagement.**



## Candidature de la FSU aux élections dans les TPE

Trois des syndicats de la FSU ont déposé la candidature de la FSU aux élections dans les très petites entreprises (TPE). EPA vise la représentativité dans convention collective du sport. Il faut faire 8 %. Nous étions à 7 % il y a 4 ans.

Dans les autres conventions collectives, celle de l'animation en particulier, nous étions à 5 %.

Cette représentativité se mesure en additionnant les scores dans les élections de délégués du personnel et dans les élections TPE.

Pour le moment il s'agit de vérifier si les animateurs, et tous les salariés des associations sont bien enregistrés.

Dès la rentrée il nous appartiendra de faire campagne.

## Formation syndicale spécifique au secteur privé

Les animateurs des régions pays de Loire et Bretagne s'organisent pour faire un stage dès la rentrée.

## Taux d'encadrement des TAP et NAP

EPA co-signe l'appel à pétition en ligne de plusieurs organisations syndicales et du journal de l'animation.

## Diplômes d'Etat de l'animation.

### Faut-il un niveau 5 ?

Le débat n'a pas permis d'arrêter une position. Dans le champ de l'animation, le niveau 5 permet de créer un diplôme professionnel d'Etat là où il n'y a pour le moment qu'un brevet non professionnel et un CQP périscolaire porté par la branche de l'animation. Dans le champ du sport, le risque est de

tirer vers le bas les qualifications sportives.

Une réunion de la commission professionnelle consultative de la branche sport et animation s'est réunie le 30 juin. Elle a décidé de solliciter des contributions pour le 28 juillet en vue d'une prochaine réunion en septembre.

## Politiques jeunesse

Le CNEPJ est appelé à disparaître pour être remplacé par un conseil d'orientation des politiques jeunesse (COPJ). Exit l'éducation populaire !

Le projet de décret soumis au dernier CNEPJ excluait de fait la FSU, qui dans le CNEPJ disposait de 2 sièges.

La FSU a interpellé le ministre et le DJEPVA. Au final, la FSU devrait avoir un siège au titre des organisations syndicales représentatives, mais pas au titre des agents du ministère en charge de la Jeunesse. Nous aurions le CTM pour cela.

## Organisation EPA.

Nos statuts nous permettent d'absorber les nouvelles superficies des régions. Cependant, formellement des assemblées générales des adhérents doivent être convoquées par les actuels secrétaires. Les listes d'adhérents à jour des cotisations est à demander au siège à Nantes. Les frais de déplacement aux AG peuvent être remboursés selon des modalités à convenir avec le trésorier national, Didier.

## Site internet

Un nettoyage du site a été

effectué. Les sections sont invitées à y publier leurs communiqués et déclarations (lors des CT par exemple). Le SN travaille à rendre accessible sur ce site les ressources réglementaires et militantes utiles à l'action des sections locales.

## Formation syndicale

Les adhérents d'une section régionale peuvent à tout moment organiser un stage de formation syndicale (connaissance du syndicat, droit syndical, rôle d'un CT et d'un CHSCT...). Chaque agent a droit à 12 jours de formation syndicale par an. Dans ces formations locales, le secrétariat national peut intervenir (sous réserve de s'être mis d'accord sur des dates avant).

## PPCR

Le congrès a réaffirmé à l'unanimité la priorité de la revendication d'un alignement des déroulés de carrière des corps de CEPJ, Professeur de Sports et CTPS sur les corps d'enseignants de l'Education Nationale. Les avancées obtenues pour l'Education Nationale doivent nous être appliquées.

## CAP

Une communication sur le site présentera notre analyse de la situation créée par la DRH. Un courrier sera adressé à l'administration sur la question du classement par les chefs de service et l'imprécision de la circulaire du mouvement sur la prise de contact avec les chefs de service.

## Thème de congrès : reprendre la main sur les métiers. Une offre publique d'analyse et de réflexion »

---

Afin d'accompagner notre réflexion sur le thème retenu pour ce congrès (voir le dernier N° de Traverses), nous avons accueilli Jean-Luc et Danièle Roger, enseignants et membres du SNES FSU, qui participent à l'animation d'un groupe de travail piloté par le CNAM sous la direction d'Yves Clot. Ce groupe de travail a été constitué à la demande du SNES dans un contexte de mutation et de prescriptions qui donnent le sentiment de ne plus pouvoir faire face au métier et de ne plus pouvoir l'exercer de façon qualitative.

L'objectif du CNAM est de seconder les professionnels afin de les aider à reprendre la main sur leur métier, à élargir leur pouvoir d'agir individuellement et collectivement, et de conforter leurs capacités professionnelles. Et ainsi trouver une base de dispute avec l'institution en se réappropriant son objet de travail de façon collective.

La méthode utilisée par l'équipe du CNAM s'appuie sur une discussion sur le métier, afin de provoquer une « dispute nécessaire », c'est-à-dire de la confrontation sur le réel du travail, celui qui prend en compte à la fois le travail réalisé, mesurable, observable, évaluable, et le discours de la personne sur ce même travail.

Trois dimensions sont prises en compte dans les échanges sur ce réel du travail :

- La tâche à faire : l'objet même du travail
- Les autres personnes qui interviennent sur l'objet du travail (institution, partenaires...)
- Soi-même

Pour sortir des conflits entre ces trois dimensions il est nécessaire de faire la part des choses pour éviter que l'un de ces pôles ne laissent des résidus qui viennent encombrer l'action, voire la bloquer.

L'une des premières conditions pour que les professionnels prennent conscience de leur activité réelle est qu'ils se saisissent par eux-mêmes de l'exercice, c'est-à-dire que ce n'est pas un observateur extérieur qui vient produire un discours sur leur travail. La démarche s'appuie dans un premier temps sur une autoconfrontation simple : on se regarde pédaler !

Cependant, il faut dans un deuxième temps entreprendre une activité dialogique entre collègues, c'est-à-dire construire des autoconfrontations croisées, dans le cadre d'un collectif de travail entre pairs, par le dialogue portant sur le détail de l'activité réalisée. Les méthodes utilisées pour recueillir ces témoignages peuvent prendre plusieurs formes : les traces, le sosie, la vidéo, les récits. Dans le groupe de pairs, il n'y a ni jugement ni hiérarchie. Chacun construit son savoir, et il y a une égalité de dignité entre chacun. Il s'agit donc bien de permettre aux professionnels la confrontation sur des objets de métier et de favoriser la controverse. Dans ces moments d'échange, c'est parce qu'il y a du collectif qu'on peut encore se dire entre pairs « ça ce n'est pas du boulot » (ou l'inverse). Pour cela il faut créer un climat de confiance et c'est là le rôle de l'animateur. « Le dernier mot n'est jamais dit » : on n'est jamais arrivé au bout et ce n'est jamais fini. Il ne s'agit pas d'une



## Thème de congrès : reprendre la main sur les métiers. Une offre publique d'analyse de réflexion »

---

modélisation d'un cadre de travail mais de vérifier la réalité de l'écart entre la vision que nous défendons du métier et la réalité des pratiques.

Il s'agit donc bien de mettre à disposition des professionnels un instrument d'analyse de ce qu'est le métier. Pour autant, il ne s'agit pas d'un travail d'analyse des pratiques, qui reste trop sur une façon de faire apparente : la description de ce qui est fait, puis la critique, puis le jugement et enfin les préconisations. Mais cela ne va pas au fond des choses et en particulier ne permet pas de revenir à l'activité réelle.

Comment imaginer une déclinaison de cette démarche dans les métiers techniques et pédagogiques de la jeunesse, de l'éducation populaire et des sports ? Et comment mettre ce travail sur les pratiques en lien avec notre activité syndicale ? Le syndicat peut se saisir de ce travail de compréhension du concret de l'exercice professionnel aujourd'hui pour nourrir le travail militant et le rapport de force avec l'institution. Dans un syndicat, on doit être en mesure d'interroger, de mettre entre parenthèses certaines convictions pour reconstruire du collectif. Il y a un cadre de mandat qu'il ne faut pas oublier mais ne pas ériger en dogme pour faciliter le dialogue.

Cela doit se mettre en place dans un cadre rigoureux, des petits groupes, un animateur formé à la démarche. Il veille à ce que la discussion porte sur le travail.

**Nous avons pu apprécier collectivement ce que pouvait être une démarche de clinique de l'activité lorsque Danièle Roger nous a lancé « je ne comprends toujours pas en quoi consiste votre travail » et « le matin quand tu arrives au travail tu fais quoi ? ».**

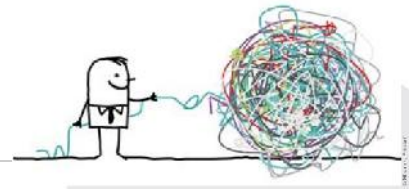
**A ces questions très concrètes, une réponse concrète a été exigée. L'une d'entre nous a accepté de dérouler le fil de son activité et nous a permis ainsi de saisir tout l'intérêt de regarder le travail dans ces/ses détails.**

**Et quasi instantanément le lien avec le syndicalisme est devenu manifeste.**

**Le congrès a validé le principe de la poursuite de ce travail. Lequel devrait prendre la forme d'une invitation à constituer 2 ou 3 groupes en régions de 4 à 8 personnes accompagnées par un membre de l'équipe du CNAM. Dans un second temps il devrait être possible de démultiplier les groupes avec des membres des premiers groupes volontaires qui suivraient une formation à l'animation et seraient accompagnés.**

**Ce qu'il en adviendra nous ne le savons pas. Cela va demander du temps, des précautions et de la rigueur. Cette démarche est nécessaire, maintenant.**





**Pour lancer le travail sur nos métiers au congrès et avant d'accueillir Danièle et Jean-Luc Roger nous nous sommes donné du temps pour échanger nos pires et nos meilleurs souvenirs au travail.**

**« L'institution combat l'expérience des gens » dit Jean-Luc Roger. Nous livrons dans les pages suivantes ces bribes d'expériences pour les partager et les prolonger.**

## LE PIRE

### Conflit de valeur et politique du chiffre

Je suis responsable de la « mission ACM », l'inspecteur, à l'occasion d'une réunion de service préparatoire aux visites d'ACM nous demande de « visiter les sites sans problèmes », les autres nous « prenant trop de temps ».

### Le début de la fin ?

Lors des réunions liées à la préfiguration des DDI, il a fallu expliquer nos métiers et nos pratiques et quasiment les justifier à un directeur de préfecture sceptique qui d'emblée refusait de créer un service qui aurait pour nom « jeunesse et sports ».

J'ai eu l'impression de ne pas avoir d'écoute, pas de compréhension, pas de reconnaissance, de devoir affronter des schémas pré-établis, de ne plus avoir de prise sur la situation.

### La (première) réunion à la Préfecture

3 semaines après mon arrivée sur mon premier poste, je suis envoyée seule, à la dernière minute avec un dossier vide. Le tour de table avance et le Préfet me demande « mon avis ». Je n'en ai pas.

La stagiaire CEPJ n'a pas de billes ! Humiliation en public. Après, j'ai appris à me méfier de ma hiérarchie. J'ai appris à refuser.

### Répondre à des appels d'offre de formation du Conseil Régional

Etre condamné à intégrer une plateforme unique composée du CRAJEP et de nombreux crocodiles. Devoir produire dans ce contexte des discours décalés afin de conserver un minimum d'activité

dans ce champ. Intégrer malgré moi des logiques de marché. Me situer dans une sorte d'injonction paradoxale. Cela a généré chez moi une sorte de déprime professionnelle, une sorte de perte de sens et d'horizon.

### 1992- Gestion de dispositifs imposés

J'arrive en direction régionale. Un dispositif « contrat insertion formation » voit le jour. Le directeur régional décide de m'attribuer cette mission consistant à évaluer, ... contrôler en fait. Je râle, je dis « non ». Il me répond que je dois faire quand même. Malgré l'intervention syndicale, je dois céder.

Je visite une structure, puis une deuxième. Je rencontre les gens, j'interroge les jeunes et je rédige un « rapport circonstancié ». Le DR est content, prend mon rapport. Il ne m'en demandera pas un second...

### « Injonction d'encadrer un public méconnu »

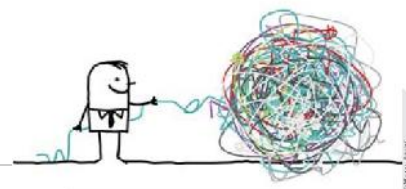
Pendant l'été au CREPS, un programme de prévention demandait à ce que des jeunes y soient accueillis. Certains étaient encadrés, d'autres non. Je me suis vu confier des jeunes adolescents de 12 ans alors que je n'avais jamais été animateur. Il m'a été commandé de réaliser un temps de production vidéo avec eux. Ca s'est mal passé. Ils jouaient au rugby avec les caméras ; cela s'apparentait à de la consommation de loisirs.

### 2002 – Changement de service d'affectation

Départ d'une DD dans laquelle j'exerçais des missions « pleine nature » qui me plaisaient, vers une DR au fonctionnement très administratif. J'ai vécu le « flicage » et une organisation du travail qui m'a perturbée et questionnée dans mon rapport au travail.

### 2010-Missions interministérielles non choisies

Avec RGPP, la préfecture confie à la DD le greffe des associations et y ajoute le contrôle de légalité des associations d'utilité publiques, des fondations, des fonds de dotation. La mission nécessite des compétences comptables et administratives qui ne correspondent en rien au métier imaginé avant d'entrer en fonctions.



## 2015– Faire du chiffre

Le DR me convoque et exige que je développe le « service civique » en plus de mes autres missions sans que je connaisse le dispositif. Je me retrouve avec une pression hiérarchique qui cautionne des objectifs de « chiffres » trop lourds à réaliser et une organisation complexe à gérer. On finit par m'interdire d'exercer les missions que j'avais par ailleurs.

## Instrumentalisations

Quand j'étais en DD, j'étais sur les sports de nature, et le DD a utilisé cette mission pour faire venir la presse et n'a parlé de mon travail que sous l'angle

régalien parce qu'il ne maîtrisait rien. La traduction par la presse n'avait mis en avant que l'aspect contrôle de mon travail. La nature des questions de l'inspecteur nous ridiculisait parce qu'elle partait du principe qu'on allait voir des truands.

Une intervention dans un lycée sur la prévention des conduites à risques. L'ensemble des acteurs (associations, lycéens) n'étaient pas concertés et j'occupais le rôle de la représentante de l'Etat instrumentalisée par la Préfecture. Les associations ont dit « qu'est-ce que l'on fout là » ? ils étaient contraints

## LE MEILLEUR

## Semer des graines

Une réunion du réseau départemental « lire à loisirs » créé et animé par la DDJS : les animateurs se sont organisés pour animer des séquences d'échange réciproques de savoirs, pour élaborer des projets communs, continuer à créer et mutualiser des outils pédagogiques.

Cela a été possible parce que j'ai eu du temps pour installer des dynamiques sur du long terme, j'ai eu l'autonomie pour faire à ma façon, j'ai « fait avec », j'ai pu faire « ici ou ailleurs », j'ai eu des moyens (plan lecture, le réseau des correspondants livre et lecture du ministère).

## Le face à face pédagogique

J'ai travaillé en DD et en DR. Ce qui me plaisait c'était le face à face pédagogique. Ce qui n'allait pas de soi quand je suis arrivé, car ce n'était pas ce qui m'était demandé. Ensuite en CREPS, ça allait de soi, c'était ce qui était demandé. Curieusement c'était jouissif dans les deux situations. Dans le premier cas parce que qu'on le fait malgré l'institution ; dans le deuxième cas parce que j'ai la marge de manœuvre que je veux (avec le risque que cela peut représenter).

## Sortir

Au CREPS, je propose dans une formation Activités gymniques, métiers de la forme un cycle

préparation physique en milieu naturel, ce qui représente pour eux un vrai choc culturel.

## Une formation sans fin

Une fin de stage avec des éducateurs spécialisés et des stagiaires qui ne partent pas. Ils se sont mis à parler des utilisations possibles du contenu de la formation (ateliers d'écriture). Ils ont parlé de leur travail et ce sont eux qui construisaient se réappropriaient avec une posture critique sur leur métier. Une stagiaire : « c'était chaud et doux ».

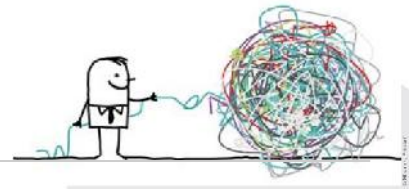
## Je peux toujours travailler dans ma spécialité

J'ai contribué à mettre en place un centre d'éducation à l'environnement dans lequel j'étais mis à disposition. Mon boulot n'est pas de parler d'éducation mais d'intervenir et d'agir.

Je suis reconnu par les publics mais pas par l'institution. Quand je pars la mission de service public s'arrête.

## Une tournée franco africaine

Avec 20 français et 12 centrafricains, un spectacle programmé à Avignon (théâtre du Chêne Noir) suivi d'une tournée sur toute l'Afrique centrale et l'ouest africain (Cap Vert, Guinée, Togo, Centrafrique, Cameroun, Congo Brazzaville et RD du Congo). Une reconnaissance du travail de CTP art dramatique au delà du microcosme des stages de réalisation.



J'organisais la tournée, je faisais l'écriture, la mise en scène et la direction d'acteurs.

## 1989 – Les pochoirs à la lanterne : un acte de résistance née de l'action collective

Avant l'été, l'injonction de la hiérarchie est de faire du « contrôle de centres de vacances ». Dans le même temps, le ministère fait paraître une circulaire qui demande de fêter la nuit du 4 août dans le cadre du bicentenaire de la révolution française. J'ai la volonté de mobiliser les collègues pour collectivement ne pas céder à cette injonction. Nous construisons une action commune : pochoirs à la lanterne. Nous proposons des formations à l'attention des équipes de centres de vacances du département. Le projet consistait en la fabrication de pochoirs afin de créer un événement marquant l'abolition des privilèges. Pour ce faire, nous avons mobilisé les équipes de centres de loisirs volontaires du département. Elles ont participé aux actions de formation menées autour des arts plastiques (fabrication de peinture, création et découpe de pochoirs, etc.). La nuit du 4 août, nous avons fait le tour des centres de loisirs afin de poser les pochoirs sur les murs des différents centres.

Cette action est née du refus d'aller faire du contrôle de centres de vacances qui ne correspondait pas à la conception collective du métier et à nos statuts. Nous nous sommes mobilisés pour créer de l'action, de la formation. Plutôt que contrôler nous avons fait avec. Une collègue s'est emparée du projet pour le faire perdurer chaque année jusqu'à sa retraite en associant le livre et les arts plastiques.

## 1990- Appréhension et découverte d'une mission nouvelle

Mes premières actions de formations sur le BP pêche m'ont amenée à travailler en équipe, à découvrir de nouvelles missions et de nouvelles méthodes de travail.

## 1996- Le tournage d'un film : premier boulot de chargé de production

Au musée contemporain de Bordeaux, dans un ancien entrepôt du XVIIIème siècle, un film devait se tourner autour d'une exposition. J'ai eu à gérer toute l'intendance technique en tant que responsable de la logistique.

## 2000- Accompagner des projets de jeunes

Dans le cadre du dispositif DEFI JEUNES, il me fallait accompagner des projets de jeunes à l'international. J'ai pu découvrir des jeunes ayant des projets personnels originaux et divers. Et mon rôle était de trouver des partenariats, d'enrichir et d'aider au développement du projet.

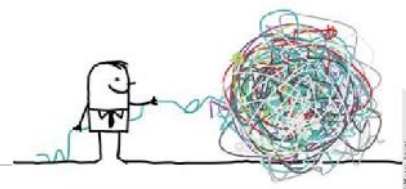
Exemples de projets : *Un projet de confiture de carottes au Pérou ; Tour du monde en bicyclette à la recherche de jeux d'enfants*

## 2010 – Mon travail devient ce que je choisis d'en faire

Premières missions en tant que CEPJ, je me retrouve en charge, entre autres choses, de missions comptables type « préfecture » sur le greffe des associations. Je me pose beaucoup de questions sur le décalage entre l'idée que je me faisais du métier et la réalité du travail au quotidien. J'envisage de ne pas continuer. Après plusieurs moments de







## Comment on explique ces moments ?

réflexion commune avec les collègues de la DD, le déclic : « ton travail c'est toi qui le créé ». L'écoute et le soutien d'une équipe solidaire m'amène à me réinterroger sur les orientations que je souhaite donner à mon activité professionnelle. Je choisis l'accompagnement des associations et l'action de formation des bénévoles. Là, je me sens bien.

### **Le bonheur au travail existe à chaque fois que :**

Je construis du sens et que je me sens investi.

Je développe une capacité créatrice et la possibilité d'expérimenter...

J'ai le sentiment d'être entendu, d'exister professionnellement, d'être reconnu.

Je me situe dans une sorte de cohérence sur les différentes missions que je réalise.

**Un rapport de sens dans le rapport plastique.** Notre travail est la rencontre du théorique et du sensible.

### **Permettre l'autoformation**

La formation c'est permettre aux stagiaires de se questionner sur ce qu'ils font et les accompagner dans l'élaboration de leur propre réponse, à partir de leur pratiques. C'est leur faire éprouver un outil pour qu'ils puissent se l'approprier et le retraduire dans leurs pratiques. Dans notre façon de faire de la formation, nous visons l'autonomie du stagiaire dans ses apprentissages, ce qui passe par la capacité à conscientiser ses besoins pour aller chercher par lui-même, c'est à dire s'autoformer.

L'important n'est pas d'acquérir des savoirs mais de faire acquérir une démarche qui est celle de l'autoformation, de se poser des questions, d'avoir un regard de curiosité sur ce qui nous entoure. En maîtrisant son environnement, on maîtrise son corps, ses perceptions, son environnement social.

### **Les transmissions de collègues**

J'ai pris conscience de ce qu'est le métier lors d'un stage d'éducation populaire avec une ancienne collègue, Chantal Jarre : découverte de l'autoformation et de Joffre Dumazdier.

L'expérience de compagnonnage dans le cadre du 120h du DEFA avec Jean-Paul Dortel et Etienne Gallien. Se situer dans une histoire, se sentir héritier, repérer ce qui a fait parcours chez l'autre, qui fut aussi mon parcours (stagiaire d'Etienne au CREPS de Poitiers en 1984). Bénéficier et vivre la transmission d'une pratique, très investie mais avec du relativisme, du réalisme

### **Le bonheur dans le travail n'existe pas lorsque :**

J'ai le sentiment d'être dans l'impossibilité d'exercer le métier, voire d'être mis au placard.

Lorsque je vis l'incurie et l'autoritarisme, voire des formes d'humiliation.

Lorsque je vis un décalage trop fort entre la représentation que j'ai de mon statut et les missions telles qu'elles me sont confiées.

Lorsque je suis envahi par un sentiment de solitude et je me sens empêché d'agir collectivement.

Lorsque je vis des sortes de ruptures

de liens notamment au sein de l'institution mais plus largement dans mon environnement professionnel.

Enfin, « travailler seul », ce qui nous arrive de plus en plus souvent, « ce n'est pas du boulot ».

### **Le dispositif n'est même plus un levier potentiel**

Aujourd'hui le dispositif (service civique) n'existe que pour lui-même, comme une fin en soi. Ce n'est même plus un levier potentiel. Le soi disant appel à notre expertise devient juste un prétexte pour légitimer des décisions purement quantitatives.

### **Les injonctions**

Ce sont les injonctions qui ne correspondent pas aux valeurs que l'on défend dans notre métier qui nous ébranlent. D'autre part, ce sont les actions que nous co-construisons au sein d'un échange collectif qui nous portent dans notre métier.

### **Pas de temps pour préparer**

L'intervention ponctuelle qui nous est demandée, souvent pour appliquer une procédure vient heurter la démarche éducative qui demande du temps pour l'élaboration.

Le défaut de préparation tient dans le fait de ne pas pouvoir nourrir « théoriquement » les stagiaires à partir de la pratique. Préparer ce n'est seulement figer une déroulé mais s'être approprié un fond culturel plus large pour contextualiser la pratique. Cette nécessité de préparer au sens de la recherche se confronte aujourd'hui au temps qui ne nous est pas donné pour cela.

Le congrès EPA de juin 2016 a permis de dresser le tableau des réorganisations régionales. Elles entraînent partout des confusions et des souffrances. Le grand chantier des réorganisations des services régionaux est dans la phase de pré-positionnement des agents. Après un classement des postes en maintenu, supprimé ou substantiellement modifié, les collègues dans les régions impactées ont dû se soumettre à un mercato. Les DRH locales ont eu recours aux fiches de postes, aux conseillers mobilité carrière, aux entretiens et parfois même aux CV et lettres de motivation. La mise en concurrence a été la règle majoritaire et trop peu nombreuses ont été les solidarités.

La gouvernance bienveillante cache dans un gant de velours et d'accompagnement la main de fer de la préfectoralisation

Le syndicat est plus que jamais nécessaire

Plus que jamais l'action syndicale est nécessaire pour mettre à distance les liens de subordination qui ne manquent pas d'être rappelés, notamment par les logiques d'entretiens individuels. Il nous revient de demander des comptes dans les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et d'accompagner tous les collègues. Car il y a des victimes : des mises au placard et des déqualifications.

Nous avons, au titre des représentants FSU dans ces instances locales, joué tout notre rôle en construisant des intersyndicales et en accompagnant les collègues ; parfois même en initiant des actions collectives de soutien.

Cependant, cet exercice du dialogue social, dans des régions XXL notamment, pose la question des moyens donnés aux organisations syndicales. Rencontrer tous les collègues sur les sites, se déplacer pour des réunions qui nécessitent plus de 6h aller et retour est un véritable défi lancé au dialogue social régional. L'ampleur des sujets à travailler est aussi un défi. Enfin, dans un contexte de départs non remplacés, la surcharge de travail vient contrarier la possibilité d'exercer ses mandats. Les droits syndicaux ouverts aux représentants des personnels élus dans les CT sont largement insuffisants.

Une machine à casser les solidarités et à empêcher de penser à l'échelle des nouvelles grandes régions est en marche et la tentation va être grande, elle est déjà-là, de se replier sur des gestions hyper locales. Et l'on verra des préfets et des DD s'en réjouir. Les perdants sont les réseaux métiers.

Partout les mêmes attaques

On observe partout une mise au pas : il faut que la réforme se fasse ! Première mise au pas : la réorganisation pilotée par le cabinet conseil privé Bearing point, dont on ne sait toujours pas à l'heure d'aujourd'hui ce qu'il coûte à l'Etat. Ce pilotage par les services du premier ministre, met en évidence l'effacement des ministères.

Nous ne pouvons que déplorer :

- **Le sens même de cette réforme territoriale.** Le premier ministre (et l'Europe libérale) a la main sur la réforme, surtout pas les agents.

- **La souffrance des personnels** qui ont l'impression de « subir », de ne pas être respectés et reconnus. Les collectifs de travail et les individus sont placés dans l'incapacité de se projeter personnellement et professionnellement.

- **Le grand mercato territorial** qui « donne le choix » entre changer de métier ou déménager. Cette règle est transparente. Mais l'attente, le manque d'information (et parfois l'excès de communication), que ce soit sur les procédures de réorganisation mises en œuvre, les enjeux, les objectifs... engendrent de l'inquiétude, de la souffrance. Comme on pouvait s'y attendre quelques uns savent négocier leur avenir en le situant en renfort des stratégies des chefs de service ou en valorisant leur expertise désormais rare compte-tenu des baisses d'effectifs. Il va être difficile de construire des pôles ou des services dans un contexte où la mise en concurrence des personnes a été privilégiée. En outre, les tensions qui ont parfois été générées par la RGPP ont été ravivées entre personnels DR/ DD, et DD/DR. Et à cela s'ajoutent désormais les tensions entre personnels DR du site principal et de ses annexes

- **La taille des régions** qui met en évidence le manque d'infrastructures permettant aux agents de se rencontrer. Les liaisons ferroviaires ou routières imposent des temps de déplacement et des coûts tels que déjà les rencontres physiques sont déconseillées. Les visio et audio conférences sont des outils à casser les collectifs de travail. Tous les agents voient leur surface d'intervention s'élargir à la taille de grandes régions aux réalités si différentes que la gestion par tableaux vaudra certificat de traitement égal des citoyens.

- Le renforcement et **la multiplication de hiérarchies intermédiaires**, compte-tenu de l'éclatement et de la spécialisation des sites. Celles-ci diminuent d'autant les effectifs pouvant se consacrer à la mise en œuvre des missions. Elles confondent le plus souvent le pilotage d'un pôle « métier » avec une fonction RH.

- **La spécialisation des sites des ex-DR**, choix déjà contestable en soi, s'est faite à l'issue d'après discussions,

mais entre l'affichage des organigrammes cibles et la réalité des missions et des effectifs, on constate des distorsions. La situation de la DR des Hauts de France est emblématique de cette situation.

- **La départementalisation.** Les pourcentages d'effectifs DR promis aux DD l'an passé rencontrent la réalité de la baisse des effectifs partout. Les renforts DD sont en fait les personnes qui ne peuvent ni ne veulent suivre leurs dossiers transférés sur une autre antenne. Cependant, la ligne reste le renfort aux DD et la mutualisation des fonctions support. Ils se donnent 3 ans pour y parvenir ...

- **L'interdépartementalité sans définition.** Elle prend partout l'allure d'une force spéciale d'intervention pour faire du contrôle. Elle pose des préalables : les territoires d'intervention et les actions sont soumises à autorisation du DD et les missions sont définies par le DD. Ils font leur marché. L'interdépartementalité est une départementalisation mais également une salle d'attente pour les non recasés en attente de jours meilleurs...

- **L'absence de cadrage du travail en site distant.** Une expérimentation a lieu en Bourgogne Franche Comté. Les conclusions seront rendues trop tard. C'est maintenant que cette possibilité doit être généralisée. Car le travail en site distant consiste à pouvoir effectuer le principal de ses missions sur un site qui n'est pas celui de son pôle : mon pôle sports est à X, mais je continue à travailler sur des missions sports à Y, ou à Z (une DD) qui se trouve encore plus proche de mon domicile.

- **La pérennisation** des sites des ex-DR est **incertaine.** Comment garantir l'existence de sites dépouillés de missions stratégiques et de moyens ?

- **L'utilisation de la fiche de poste** à tout va, selon des modalités contestables, devient la pratique dominante de la hiérarchie et ce sans concertation, sans transparence, sans travail collectif pour se projeter dans des missions. Dans les processus de définition, de répartition et d'attribution des postes sans transparence dans les critères reste le sentiment d'arbitraire.

- **Les missions et les statuts** des personnels techniques et pédagogiques sont contestés par la création de fiches de postes ouvertes à tous corps de catégorie A à laquelle s'ajoute la contestation des contrats d'objectifs et donc de leur autonomie.

- **Les budgets** même confondus au plan grand régional ne grossissent pas. Au contraire, les moyens d'interventions diminuent. Et il va nous revenir d'informer les associations que des cabinets privés

peuvent faire de la formation pour collecter des fonds privés. La dernière lettre de JB Dujol illustre les choix libéraux de ce gouvernement. Il appartient désormais aux entreprises privées de financer des projets contribuant le mieux à la cohésion sociale (parce qu'il n'est plus question d'émancipation) Quand on pense que certains nous reprochent de prédire la fin de ce ministère ...

Actualité, toujours, de nos mandats d'unités territoriales

C'est possible et réaliste. C'est tellement simple à faire que l'entêtement du gouvernement en est désespérant. Sortir des ministères sociaux, rejoindre un pôle éducatif interministériel, quitter dans le même temps la DRH des ministères sociaux. Créer des unités territoriales, c'est à dire des services territorialisés d'une DR, pour conforter les missions éducatives et mettre en réseau les compétences y compris avec les établissements ; même dans le contexte des choix austéritaires cela coûtera moins sur le plan financier, humain et républicain.

Jeu : Trouvez les bons numéros pour remettre la France en ordre



- 1 - La France qui se prend pour France à elle toute seule
- 2 - La France du haut de la France
- 3 - La France du côté droit (voir extrême parfois)
- 4 - La France d'en dessous du côté droit
- 5 - La France d'en dessous d'en dessous du côté droit et à côté du milieu
- 6 - La France d'en bas à l'extrême droite (plein de vieux)
- 7 - La France d'en bas (qui s'en bat...)
- 8 - le 1/4 de France d'en bas à droite avec un morceau plutôt du milieu et qui aurait bien voulu la moitié
- 9 - La France du milieu de la France
- 10 - La France au dessus du milieu et à côté d'en haut
- 11 - La France du coin à gauche qui se barrerait bien ailleurs
- 12 - La France dont la France du coin à gauche n'a pas voulu et qui se retrouve à droite
- 13 - La France en Corse
- 14 et + - Les morceaux de France éparpillés partout car elle à du mal à ranger ses affaires

EI DUCE

## « Je ne sais pas ce que je ferai en 2017 »

Ces dernières semaines, j'ai rencontré 2 animatrices en accueil de loisirs salariées de la mairie qui ne peuvent pas se projeter au-delà de l'année. Elles découvrent au mois de décembre les orientations pour l'été, l'organisation des séjours estivaux (nombre, effectif, règles d'accueil).

Chaque année des changements structurels ont lieu (ex : départ d'un membre de l'équipe non remplacé) et en cette période d'année, l'une m'a confié « Je ne sais pas ce que je ferai en 2017, TAP ? périscolaire ? niveau de responsabilité ? »

En milieu associatif, une collègue du RAM, une autre du PIJ, ont dû attendre mi-juin pour être informées du positionnement politique des élus (pour janvier 2017) de leur manière de penser l'organisation de ces services en 2017. Est-ce que la délégation de service public est reconduite ? sur combien d'année ? sur quel secteur ?

En outre, les rapprochements des communautés de communes créent de l'incertitude sur l'organisation des services pour 2017. Les personnes ne se sentent pas accompagnées dans les évolutions à venir. Les responsables techniques ont parfois des informations mais comme elles ne sont pas confirmées par les élus de manière publique, toutes les hypothèses apparaissent légitimes.

Depuis 13 ans que j'occupe un poste d'animateur sur le même territoire, je n'ai jamais autant été en phase avec des personnes dépendant du statut de la fonction publique. Elles vivent ce que je connais depuis plus de 20 ans, en milieu associatif : une certaine méconnaissance de notre métier d'animateur et de ses partenaires éducatifs (les travailleurs sociaux et les enseignants). La malléabilité de nos missions, notre réactivité aux changements, notre expérience de travailler sur des notions de projets nous mettent en avant sur de multiples questions sociétales (ex : la

continuité éducative entre les familles et l'école, la place de l'autorité dans notre société).

### L'augmentation des effectifs d'animateurs, et après ?

Concrètement, la mise en place des TAP portée par la structure associative où je travaille a augmenté le nombre de postes d'animateurs (création de postes) et démontré la complexité du suivi des personnes tant les statuts sont divers (bénévoles, salariés, indépendants). Vient s'ajouter, une organisation des TAP qui ne peut se projeter au-delà de 2017. Nous travaillons avec une épée de Damoclès sur notre tête. Une fois ce constat fait, il semble aussi important de dire que cette multiplicité des statuts et des fonctions a permis de faire travailler ensemble des personnes qui avant vivaient sur le même territoire mais qui n'avaient pas les occasions de se voir (ex : relations équipes d'animation et équipe enseignantes).

### La nécessité de la formation n'a jamais été aussi forte.

Le métier d'animateur reste un métier jeune et précaire...Le mot « animateur » apporte de la confusion. Je préfère dire quand je me présente que je suis travailleur social dans le secteur de l'animation. J'ai connu une série de contrat et de statuts en 30 ans d'expériences en milieu associatif (bénévole, militant, président, fédéral, vacataire, volontaire, contrat de qualification, CES, emploi jeune, animateur enfance, animateur enfance jeunesse, animateur coordinateur...), depuis deux ans que je suis devenu coordinateur (indice 300) mes parents de 80 ans reconnaissent enfin que je fais un travail !

### Le droit à la formation

Les emplois multi-employeurs ou emploi à temps partiels complexifient la possibilité de partir en formation. Pour lutter contre cette précarité, l'usage de son droit à la formation est une modalité de résistance. Ce droit à la formation

n'est pas équitable suivant la taille de la structure. De manière générale, il y a trop peu de formation possible pour tous. Le coût des formations reste un frein important.

### Les relations bénévoles/employeurs-salariés

Depuis que je fréquente le milieu associatif, je perçois que les relations bénévole/salarié sont souvent catégorisées. Elles méritent plus de nuances et de prise de distance que ce que nous en disent les acteurs. Cette gestion des conflits qui peuvent apparaître est trop souvent perçue comme une perte de temps, comme un élément négatif vis-à-vis de l'image de la structure. Très peu d'animateurs sont syndiqués. Trop peu connaissent leurs droits. Trop souvent les droits sociaux sont perçus comme un frein au changement.

### Gouvernance

Je constate un vrai malaise dans le statut du bénévole employeur. Le manque de connaissance des réalités de travail des animateurs est parfois criant (gestion des horaires par exemple, coût des postes, salaires des animateurs...). Les bénévoles auraient cette tendance de ne pas assumer les choix et les prises de décisions mais de les confier à des experts (le directeur le plus souvent) qui eux, auraient une longueur d'avance...Un de mes proches me confiait récemment que dans l'industrie automobile française, des décisions sont prises de manière à ce que plus personne ne sache qui a décidé. Cela vient de là-haut... La notion de prise de décision est centrale dans la gouvernance associative. Elle n'est pas assez étudiée...et adaptée à une démocratie participative !

Il n'a jamais été aussi nécessaire de renforcer les liens pour sortir d'une économie marchande qui comprime notre intelligence collective. Il n'a jamais été aussi nécessaire de s'arrêter pour penser, pour rêver notre monde !

**Christian DUBREIL**