

**ACTES DU
PRINTEMPS OCCITAN
(19 MAI 2018)**

SOMMAIRE

Avant-propos.....	2
Petit rappel des faits.....	3
Constat global et données contextuelles sur l'emploi occitan.....	3
Ce que nous dit le cas Calandreta.....	6
Autres typologies de l'emploi associatif occitan.....	13
Dépasser les modèles actuels.....	15
Philosophies de mouvement et crise idéologique.....	17
Les solutions : comment travailler autrement ?.....	19
La pensée coopérative.....	20
Passer du modèle associatif au modèle coopératif.....	22
Quelques éléments à savoir sur les SCOP (et les SCIC).....	23
Aparté : s'affranchir de l'institution.....	25
Quelques écueils.....	26
La coopération dans le champ occitan.....	27
Petit bilan sur le front de l'emploi et du militantisme.....	27

Avant-propos

Le samedi 19 mai 2018 s'est tenue à la Bourse du Travail de Toulouse la première édition du « Printemps Occitan », un événement militant faisant directement suite à la longue grève des salariés du Centre de Formation Professionnelle à l'Occitan (Midi-Pyrénées), ainsi qu'indirectement à un faisceau de questionnements relatifs aux conditions du salariat dans le milieu associatif occitan.

Cette journée s'articulait autour de deux temps d'échanges, séparés dans leur temporalité mais très intimement liés : « Vers un autre occitanisme ? » et « Travailler autrement ». Une cinquantaine de personnes ont participé à chacune de ces tables rondes et se sont retrouvées, avant ou après leur tenue, pour des échanges davantage informels. Il est à noter que bien plus de personnes avaient manifesté leur intérêt et leur volonté de participer à cette journée, mais n'ont pu s'y rendre ; elles se retrouveront, nous l'espérons, dans ce que nous rapportons.

Nous vous proposons donc, plutôt qu'une synthèse initialement prévue mais qui ne rendrait pas justice à la teneur des échanges, un compte-rendu de ce qui a été avancé durant cette journée, reprenant tout ce qui a pu être dit, en nous contentant d'y apporter une organisation et une progression, et dans lequel nous l'espérons chaque personne présente pourra reconnaître son propos. Ce texte se veut un élément fondateur du Printemps Occitan comme mouvement collectif occitan d'émancipation.

Petit rappel des faits

Le Printemps Occitan est une initiative des salariés du CFPO en lutte et de leurs soutiens, initiative qui prétend s'étendre au-delà de leur propre problématique.

Pour résumer la cause de la grève de l'ensemble des salariés de la structure (nous renvoyons à la « Chronique des 7 mois de grève » pour approfondir le sujet), il est rappelé qu'après 2 à 3 ans de flottement au sein du CFPO, un temps pollué par des soucis financiers dont on tenait les salariés pour seuls responsables, alors que les causes en étaient bien plus profondes, ces derniers ont, en accord avec leur ancienne direction, avancé la transformation de la structure vers un fonctionnement coopératif, afin, entre autres, de clarifier ce type de problèmes, et tous ceux qu'ils rencontraient. Malheureusement, le CFPO étant initialement une création de Calandreta, fédération d'écoles bilingues français-occitan par immersion (privées, sous conventionnement), son bureau est statutairement composé à majorité de membres de Calandreta qui n'avaient aucun intérêt à ce que

leur créature leur échappe. Ils ont bloqué cette transformation, ré-assis le fonctionnement pyramidal qui prédominait jusqu'ici, et initié des procédures de licenciement à l'encontre de l'ensemble des salariés. Réponse quasi-immédiate desdits salariés, en bloc : la grève.

Cette grève, par sa durée, la fermeté et la dureté du bureau qui a refusé systématiquement toute négociation avec les salariés, est une première dans l'histoire du mouvement occitaniste. Cela n'a pas échappé aux dits salariés, qui ont profité de leur situation personnelle pour remettre en cause le système opaque et pyramidal qui les avaient poussés à cette extrémité, l'engagement et les dysfonctionnements du milieu occitaniste et plus largement la professionnalisation de ce même milieu.

Constat global et données contextuelles sur l'emploi occitan

La professionnalisation de l'occitanisme est un débat ancien. Dans les années 70-80, la question déjà se posait : « Faut-il professionnaliser l'occitanisme ? ». Aujourd'hui, l'interrogation reste : « A-t-on eu raison de professionnaliser l'occitanisme ? ». Car professionnalisé il l'est, du moins en partie. Si nous parlons des salariés c'est que des salariés il y en a, et ce n'est pas un mal en soi. Mais force est de constater que tout n'a pas suivi, et le modèle associatif « traditionnel » a bien du mal à suivre et à accompagner cette professionnalisation.

Ce n'est pas spécifique à l'occitan, mais l'articulation entre un bureau, composé de bénévoles, et des salariés n'est pas simple, et on le comprend : le temps n'est pas le même, l'engagement n'est pas le même. Beaucoup de salariés de petites structures locales savent la difficulté qu'il y a à assurer une présence la journée, lorsque les bénévoles sont eux plongés dans leur propre vie active, et se retrouvent pris d'un coup de pression subit quand arrive le soir, et que les bénévoles quittent leur travail pour se plonger dans leur activité associative. Souvent le salarié va demander du temps à son employeur bénévole, et celui-ci va demander un engagement militant au premier. Une meilleure maîtrise des fiches de poste, une délégation du bénévole au salarié, l'instauration de rapports de confiance, une liberté laissée à l'initiative permettrait d'améliorer ce schéma.

Il n'empêche qu'au-delà de ces problèmes mineurs, l'associatif occitan est vérolé par un problème de fond, systémique dirons-nous, couplé au fait que le modèle associatif à l'ancienne soit très visiblement en fin de course. Pour appréhender ce problème, il suffit de regarder la manière dont s'applique ce « modèle associatif à l'ancienne » aux associations occitanes, le modèle traditionnel étant articulé autour d'un bureau, hiérarchisé : un (parfois plusieurs) président(s), puis le

reste en descendant, et une séparation nette, le cas échéant, entre ce bureau et le salarié ou l'équipe de salariés.

Ce que l'on voit c'est qu'il est difficile pour un salarié du mouvement occitaniste, mais également pour certains bénévoles, de prendre des initiatives, fussent-elles de bon sens, saines, cohérentes et prometteuses. Et il est encore plus difficile de prendre des initiatives si on n'a pas auparavant souscrit à une forme d'allégeance à telle ou telle chapelle, personne, pensée.

L'emploi dans le milieu occitan implique de passer outre des détails : des conditions salariales compliquées, pour le moins. On croirait cette situation réservée à l'emploi associatif : il n'en est rien. Les témoignages affluent quant au fait que même sous d'autres formes de structuration, et y compris dans des organismes publics, les salaires sont relativement bas, inférieurs aux préconisations des conventions collectives des différents secteurs. Mais si le travail fourni par les « petites mains » de l'occitanisme n'est pas rémunéré à une juste valeur, il n'en va pas ainsi de tout le monde, et il n'est pas rare que des directeurs de structure, a fortiori s'ils sont seuls maîtres à bord (en ayant tout fait pour mettre en place, par exemple, un bureau fantôme leur obéissant au doigt et à l'œil), gagnent des sommes qui représentent le double voire le triple des salariés sous leurs ordres. Cela est le cas même si la structure est en difficulté, même si elle multiplie les emplois précaires, même si par ailleurs les conditions de travail ne sont pas idéales, même s'il n'y a aucune preuve que ledit directeur fournisse un travail à hauteur de sa rémunération. On comprendra alors que le fossé se creuse entre employeurs et employés.

Existe-t-il dans ces structures une volonté de précariser le salarié ? Nous n'avons pas d'élément tangible ou factuel nous permettant de répondre tout de go par l'affirmative à cette question.

Cependant, plusieurs réflexions sont à prendre en compte pour pouvoir au moins se forger un avis personnel sur la question.

En premier lieu, il faut prendre en compte l'idéologie qui préside à l'emploi dans le milieu occitan : travailler dans/pour/avec l'occitan implique d'être militant. Ce n'est pas ce que nous nous disons, mais bien ce qui est avancé, de manière plus ou moins sous-entendue, par les directions à leurs salariés. Qu'est-ce que cela signifie ? C'est tout simplement une entente tacite, un accord non-verbal passé entre le salarié, forcément précaire, et son patron : « tu devras en faire plus, travailler à côté, ne pas hésiter à donner de ton temps bénévolement, t'asseoir sur tes heures supplémentaires ». L'occitan, et principalement son aspect minoritaire, sert ici de prétexte à sortir des conventions voire de la légalité de l'emploi. La langue est en danger, donc tout doit être mis en œuvre pour la sauver. Pour peu que le salarié confronté à ce discours (encore une fois, bien plus suggéré qu'asséné

frontalement) ait effectivement une fibre militante, un attachement personnel à la chose et à la cause, il se retrouve rapidement dans une situation de véritable chantage à l'emploi, qui tient aussi dans certains cas du chantage affectif. Pour que l'œuvre fonctionne, le salarié doit y donner du sien, le problème étant qu'au passage on met de côté tous les cadres légaux et toutes les avancées sociales concernant le droit du travail (alors qu'objectivement aucune raison ne saurait justifier cela), qu'il n'y a bien souvent aucune gratitude et aucune volonté d'être reconnaissant de quoi que ce soit et que les investissements demandés ne sont que maigrement récompensés, lorsque dans le même temps la personne qui les a réclamés, qui va en exploiter les fruits et s'en attirer la reconnaissance, sera payée le double voire le triple.

Rien ici ne sert une quelconque « cause ». Ces dérives n'entraînent qu'une chose : la fatigue rapide des salariés à qui on en demande toujours plus pour rien, leur sacrifice sur l'autel d'un occitanisme qui oublie d'être social. À terme, le dégoût des salariés se déportera de leurs conditions de travail sur l'occitan en général (c'est déjà ce qui se produit) et l'effet de désertion causera bien plus de dégâts au mouvement qu'un salarié qui refuse de faire des heures supplémentaires non rémunérées.

Du côté des étudiants, on constate une généralisation de la précarité, et la colère monte. Beaucoup de professionnels de l'associatif occitan ont vu sur les bancs des sections d'occitan dans les facultés, et dans les rangs des différentes associations regroupant les étudiants occitanistes une pépinière, un réservoir de chair à emploi précaire. Avec parfois une déconnexion totale de la réalité, des envies, besoins et aspirations de toute une génération, avec des directeurs clamant que de toute façon les jeunes ne voulaient plus de CDI... et qu'ils n'en proposaient donc plus pour cette raison.

Au-delà de la question de l'emploi dans l'occitanisme, beaucoup de jeunes occitans ne se reconnaissent pas dans un certain nombre de revendications portées aujourd'hui par les associations et structures « historiques », comme, pour exemple récent, cette mobilisation et ces mini-manifs pour demander davantage d'occitan à la télévision.

Enfin, signalons en regard de tous ces problèmes un taux de syndicalisation très faible, voire inexistant. Le taux de syndicalisation en France baisse en réalité sans discontinuer depuis quelque temps déjà. Les changements de travail fréquents, l'absence de durabilité, de pérennité empêchent l'action syndicale personnelle à long terme.

Ce que nous dit le cas Calandreta

Difficile, impossible même, de ne pas aborder une spécificité de l'emploi au sein du réseau Calandreta, tant ces écoles bilingues par immersion (privées et conventionnées par l'État) brassent ou ont brassé depuis leur création il y a plus de 30 ans un très grand nombre de salariés.

Le nom de Calandreta a été prononcé à de maintes reprises ce 19 mai, et cette fédération associative semble cristalliser un certain nombre des problématiques précédemment évoquées... en plus d'en avoir de propres à sa structuration.

Rappelons de plus que Calandreta n'est absolument pas étrangère à la grève des salariés du CFPO et son déclenchement : le bureau du CFPO est composé à majorité de représentants de Calandreta, le CFPO est initialement une création de Calandreta et ce sont ces représentants de Calandreta qui, n'ayant pas supporté une possible indépendentisation, une émancipation de leur « créature » ont poussé les salariés à la grève.

Ce que les salariés du CFPO reprochent à ce qu'ils n'hésitent pas à qualifier de « système Calandreta » est multiple.

Le CFPO hérite du « système Calandreta » en premier lieu : en tant que formateurs, ils travaillent avec des personnes qui sont motivées pour socialiser la langue, la faire vivre. Et c'est en connaissance de cause qu'il les envoient au casse-pipe que représente Calandreta, son abus de contrats précaires, ses conditions de travail calamiteuses, son cynisme qui pousse des salariés à se sacrifier pour défendre une cause qui n'est que nouvellement la leur. Cette situation qui se répète chaque année, pour que chaque année ils voient défiler le bataillon des vaincus de la cause, des désespérés, de ceux qui, de guerre lasse, ont totalement abandonné le navire, ne veulent plus entendre parler ni de Calandreta ni d'occitan, est usante pour les salariés du CFPO, qui de fait voient leur retomber dessus ce qui est la responsabilité d'une institution gangrenée par des dérives.

Calandreta a créé le CFPO pour former ses propres agents, en premier lieu, et le CFPO répond à cette demande Mais le constat est systématiquement le même : au début de l'année c'est l'enthousiasme qui domine chez des gens qui viennent bien souvent d'arriver dans le milieu du travail, qui se font une joie de travailler avec des enfants, travail gratifiant s'il en est. Au fil des mois, ils s'étiolent, ils se fatiguent, s'usent, abandonnent. Il arrive qu'on ne les revoie plus jamais. Aux yeux du CFPO cette situation revient trop souvent pour que ce soit simplement conjoncturel, ou personnel : c'est un problème structurel.

Précisons que le CFPO dont nous parlons est le CFPO Midi-Pyrénées. Il existe deux autres

CFPO, qui ont tous les deux brillé par leur silence quant à la grève de leurs collègues : celui d'Orthez et celui de Béziers, très directement lié au centre de formation APRENE (Calandreta, donc). À chaque fois, ce sont les mêmes personnes que l'on va retrouver : elles sont liées à Calandreta, ou elles en sont des satellites. Elles ont créé les associations qui supportent les Calandretas et en occupent les principales places dans plusieurs bureaux, en se cooptant. Le poids de ces personnes dont le nombre, à l'échelle du territoire couvert, est finalement assez réduit, reste prépondérant. Ces personnes « possèdent » les statuts et on la capacité de bloquer toute dynamique qui leur déplaît, ainsi qu'elles le firent avec le CFPO-MP. On peut ainsi citer le cas de la Calandreta de l'Union (Toulouse), qui théoriquement n'existe pas, mais qui ne peut pas être entièrement liquidée par les associatifs locaux car la fédération pèse de tout son poids dans le statut et tient à maintenir cette coquille vide en vie, « au cas où », quitte à épuiser toute l'équipe en place.

Dans le cas du CFPO, la position commune des salariés et leur refus de continuer à cautionner un certain nombre de pratiques a contrarié un fonctionnement et les a donc placés en porte-à-faux vis-à-vis de leurs responsables associatifs. Jusqu'à l'Assemblée Générale de juin 2017 qui a mis le feu aux poudres, l'ancien bureau existait pour adopter la politique de « supérieurs », aux ordres d'une seule personne qui décidait quoi dire et comment. Écœurés par un redressement judiciaire provoqué en grosse partie par des manipulations financières entre Calandreta et le CFPO, pour lesquelles on a fait porter le chapeau aux salariés dudit CFPO, que l'on a accusés de ne pas savoir gérer et de ne pas savoir travailler correctement. À cette Assemblée Générale, et face aux velléités des salariés de prendre la main sur leur outil de travail pour mettre un terme aux « magouilles », les cadres de la Confédération Calandreta sont arrivés en nombre, avec des pouvoirs (émanant de membres absents, mais pas non plus à jour de leurs cotisations), se sont cooptés pour reprendre en main la structure. Les salariés ont à cette occasion pu constater la porosité entre Calandreta et leur propre structure en termes de direction, mais aussi en termes de méthode, avec toujours la mise en place de « lampistes » pour faire le sale boulot. L'émancipation est nécessaire, et elle consiste dans un premier temps à claquer la porte de ces fonctionnements, à apprendre à fonctionner sans, pour travailler correctement. Après 8-9 mois de grève, le fossé s'est creusé, la confiance est rompue, définitivement, et les salariés ont besoin de perspectives rafraîchissantes.

La question est posée : comment en tant que salarié du CFPO se retrouve-t-on à avoir affaire au système Calandreta, à être pour ainsi dire aspiré par lui ? Il faut imaginer un noyau dur, autour duquel tournent un certain nombre d'associations étroitement imbriquées, fonctionnant comme des vases communicants. Les statuts du CFPO, comme des autres structures les subordonnent de fait au

réseau Calandreta. Les cadres de la Confédération sont administrateurs actifs de droit de la structure, et choisissent qui rentre ou pas dans leur giron. Ainsi sur un CA de 7 personnes, sont membres de droit, donc sans élection, des représentants de la Confédération, du CFPO Béziers, du centre Aprene, du CFPO Orthez, de la fédération Calandreta Midi-Pyrénées et il ne reste que 2 places, loin de constituer une majorité à même de renverser ou même questionner la mainmise de Calandreta. On soupçonne également un certain nombre de montages financiers entre les structures. Et pour les moyens comme pour les places au bureau on assiste à un jeu de chaises musicales, où un président de structure est trésorier d'une autre, et où chacun joue son rôle et sa partition selon des schémas bien rodés.

Signalons que dans certaines calandretas, le mot a été passé de ne pas soutenir le CFPO et de ne pas venir au Printemps Occitan, sous peine de sanctions. Lesquelles ? Nous n'en saurons rien, mais on sait la facilité qu'il y a à simplement ne pas reconduire un salarié précaire. Après tout, d'autres viendront ensuite, qui seront peut-être moins regardants.

L'affaire du CFPO est venue souligner l'omerta qui règne dans le milieu : quel que soit ce dont on souffre, il faut se taire. Les salariés estiment qu'ils ont dû faire face à un déluge affreux, mais qu'heureusement le fait d'être 6 et d'être soudés a renforcé leur détermination et leur légitimité. En face, ils ont eu affaire à des gens qui décident tout, veulent absolument fonctionner avec leur petit train-train à eux. Le tout sans être parfois ni au bureau de leur structure, ni salariés ! On rappelle ainsi la collusion qu'il existe entre la compagnie La Rampe/TIO et Calandreta/CFPO, collusion qui se cristallise autour d'une personne en particulier, salariée de la première structure, mais statutairement rien dans la seconde, alors même qu'elle est derrière toutes les décisions prises, notamment celles ayant durablement impacté les salariés du CFPO-MP. La question de l'héritage, politique et « subventionnel », de Georges Frêche est posée, avec une perception de l'argent, de l'argent public et du salaire très éloignée du commun des mortels. D'autres noms sont cités pour leurs salaires mirobolants pas toujours justifiés, principalement des directeurs ou anciens directeurs de structures. On constate que beaucoup évoluent autour de la sphère Calandreta.

Ainsi les salariés du CFPO pensent à leur « après » et iront créer autre chose. Ils ont pensé à reprendre le travail pour vider la caisse et accélérer le processus de liquidation de la structure. Le divorce est consommé avec leurs employeurs après que ceux-ci, au cœur de la grève, aient déménagé le local en cachette, y compris des effets personnels et du matériel appartenant à la Région pour l'entreposer à l'Ostal d'Occitània, avec la complicité de Convergence Occitane.

Difficile de reprendre le travail sans lieu et matériel pour travailler...

Une fois les liens spécifiques entre CFPO et Calandreta éclaircis, la discussion se concentre sur les écoles Calandreta proprement dites, avec cette question : Comment la confédération des Calandretas en est-elle arrivée là, à utiliser ce genre de pratiques ? Ne pouvait-on rien voir venir ?

Certains, qui ont connu des temps différents à Calandreta, constatent un changement d'ère. Dans les années 80, les Calandretas étaient en nombre moins important, on était peu nombreux par structure, répartis sur un nombre d'écoles relativement faible. Les Calandretas ont gagné en popularité, se sont développées, il y a eu un véritable bond en avant, passant à des milliers d'élèves. Dans le même temps le climat militant a changé, si auparavant on était tous militants sur un pied d'égalité et que l'on se préoccupait d'aller dans le même sens, aujourd'hui on regarde aussi sur les côtés. À Calandreta on a vu que le militantisme ne suffisait plus à tenir les nombreuses écoles, qu'il fallait s'organiser, et apprendre à s'organiser différemment.

Le boum subi par Calandreta, sans doute un peu rapide n'a pas aidé à la normalisation des rapports sociaux, qui n'ont pas suivi, et on constate aussi une difficulté à passer une sorte de « cap de la TPE » (Très Petite Entreprise), d'où cette difficulté à laisser entrer le syndicalisme, des statuts par école parfois flous laissés à l'appréciation de chaque bureau, l'organisation cloisonnée entre associatifs et salariés, quasiment jamais conviés à la table des discussions.

Si la situation est mauvaise, c'est aussi dû au fait de l'absence de représentation des salariés, il n'existe quasiment pas de salariés syndiqués. Calandreta ne régule pas ses conflits sociaux, elle ne sait pas le faire, et il est compliqué pour ses salariés de s'organiser. Pourtant, il aurait été normal, au fur et à mesure de la croissance de Calandreta jusqu'à en arriver à cet important réseau que l'on connaît aujourd'hui, que le taux de syndicalisation suive. C'est un passage normal dans une situation de développement, d'une entreprise privée ou publique. Est-ce que ce sont les employés qui n'en ont pas ressenti le besoin ? Il est permis d'en douter. Certains (anciens) salariés de Calandreta auraient aimé, en arrivant, préserver une tradition syndicale initiée dans d'autres sphères, mais cela est difficile dans ces structures familiales, où tout le monde se connaît. En cas de grève nationale, comment un salarié de Calandreta peut-il s'y joindre ? Sa grève n'impacte pas son employeur, mais les enfants, et un chantage se fait rapidement sentir.

En 3 ans, la confédération des Calandretas a imposé les mêmes statuts à tout le monde, de

manière à ce qu'ils correspondent à un statut-type, ce qui dans les faits lui permet de pouvoir assurer un contrôle. Le problème est que théoriquement chaque Calandreta est une association propre, qui doit pouvoir adopter ses propres statuts, et va essayer d'adopter un comportement adapté au territoire sur lequel elle est située, adapté aux parents, aux enfants, aux enseignants, en aucun cas de se calquer sur des demandes hors-sol, et des statuts dictés par une confédération parfois bien éloignée des soucis de terrain. Derrière l'effet de maillage communautaire, de réseautification des Calandretas entre elles, ce que l'on voit poindre c'est bien une reprise en main solide de toutes les écoles. Et cette coupe réglée n'est pas sans soulever des questionnements : si la confédération agit effectivement comme telle et prétend gérer l'ensemble des écoles du territoire comme s'il s'agissait d'une seule association, pourquoi n'existe-t-il pas les mêmes droits opposables à ces pratiques centralisatrices, à commencer par des délégués du personnel ? Et quid de la représentation syndicale, qui devient plus que nécessaire avec ce changement d'échelle ?

Ce glissement dangereux est perçu comme anti-démocratique : ingérence, statuts laminés, gommage des spécificités de chaque école, mise au pas d'entités normalisées, établissement d'un schéma pyramidal de décision. Toute les Calandretas de la région deviennent des succursales d'un modèle dominant établi à Montpellier, et l'organisation garde la mainmise sur tous ses sujets. Cela est vécu par certains comme profondément malsain, très paradoxal, éloigné de l'idéologie et du modèle alternatif voulu à l'origine.

À Toulouse, est cité un exemple tout à fait révélateur du « système Calandreta ». Là où se tient aujourd'hui la Calandreta Garoneta, il y avait autrefois un collège désaffecté, dont ni la ville ni le département ne voulaient s'occuper. De squat, le lieu devint un Centre Autogéré Social et Solidaire (CASS), quand dans le même temps Calandreta cherchait un point de chute dans le quartier. Le mouvement occitan se scinda en deux sur la question, entre ceux qui voulaient composer avec le CASS, une démarche sociale jugée intéressante et absolument pas incompatible avec l'installation d'une école associative bilingue occitane, et une autre tendance, qui finit par l'emporter. Cette ligne était celle qui était défendue par le président de la Confédération Calandreta et se matérialisa ainsi : il passa quelques coups de fils, fit taire sous la menace de sanctions les employés de Calandreta tenants du dialogue social, se mit d'accord avec des institutionnels pour mettre les « squatteurs » dehors, ce qui fut fait. À aucun moment le président n'a manifesté l'envie de dialoguer ni avec les occupants du lieu, ni avec sa base, ni avec d'autres militants occitans plus « modérés », seule sa position, sa vision, ont primé.

Il est rappelé que beaucoup de salariés de Calandreta sont embauchés sur la base de contrats

précaires, le plus souvent des contrats aidés. S'il est d'une part permis de douter que Calandreta n'ait jamais les moyens de pérenniser certains postes et contrats, ce recours quasi-systématique à des contrats courts a un autre effet pervers : ce que les anglo-saxons nomment le *turnover*, ou rotation de l'emploi. Grosso modo, la durée de l'emploi subventionné (ce sont des contrats courts, pour rappel) correspond à un temps de formation, le temps nécessaire au salarié à appréhender toutes les ficelles de son métier. Et c'est lorsqu'il est enfin vraiment compétent à son poste que son contrat s'arrête, qu'on lui dit qu'on ne peut pas le garder. Calandreta reprend donc une nouvelle personne, qui va se former petit à petit, et ainsi de suite. Ce cycle de vie du salarié « kleenex » est immuable et sans fin.

Une question sociale, sociologique, écosociologique se pose quant au fonctionnement de Calandreta, principalement quand on regarde en détail les bénévoles qui ont la gestion des associations. On remarque une sur-représentation de CSP++ (principalement en milieu urbain), c'est à dire des gens qui disposent de temps libre, « installés » dans la société, solides professionnellement et financièrement, qui ont accédé à une forme de notabilité, et celle-ci peut même avoir été développée au sein du milieu occitan. Parfois même ils n'ont plus d'enfants dans ce système scolaire ! Forcément de ce profil va se dégager une incompréhension de ce qu'est la précarité pour ceux qui la vivent, et un décalage : ces personnes bénévoles demandent beaucoup de choses aux salariés précaires tout en ayant l'impression qu'ils donnent eux-même beaucoup de leur temps et de leur énergie au fonctionnement de l'école. Mais les enjeux ne sont pas les mêmes lorsque l'on arrive à boucler facilement ses fins de mois ou pas.

La notabilité, l'appartenance de tout un groupe de personnes au même milieu socioculturel « favorisé », les pousse aussi à se voir, se rencontrer, apprendre à fonctionner ensemble, selon des idéologies qui ne sont propres qu'à leur classe. Et c'est également pour ça qu'on va retrouver ces personnes partout, tout le temps, à tous les niveaux de l'associatif occitan, qui fonctionnera donc selon des logiques de caste, sans réel renouvellement.

Retour sur les salariés, au cœur du questionnement : à Calandreta ils sont, au début, payés par la Fédération, et aspirent à être contractualisés, ce qui leur permettrait de se positionner comme contre-pouvoir à des responsables associatifs qui eux ne pâtissent pas de leurs conditions de travail. Structurellement, les écoles Calandreta ont peu de budget, et sont surdimensionnées par rapport à la capacité concrète de ce qu'on veut faire. Les bâtiments sont ainsi (souvent) payés par les municipalités. Les enseignants, si l'école est contractualisée, sont payés par l'État. Mais il reste la cantine, le ménage, la garderie et même sans CLAE (NDR : Centre de Loisirs Associés à l'École),

même avec des subventions tierces, payer 10 salariés est compliqué. Les statuts seront inévitablement précaires, et la pérennisation une rareté. Mais comme il n'y a et n'y aura jamais assez de moyens, tout justifie tout, et c'est le discours que l'on entendra inévitablement, venant en sus de personnes jouissant d'une position de notabilité. D'où chantage à la pérennisation, fausses promesses, retour inévitable à la précarité. Pourtant la viabilité d'une calandreta repose sur les salariés, majoritairement. Les parents, les associatifs, les fédérations exercent donc une véritable pression à la titularisation. Il est à noter que la pression est plus importante encore dans les calandretas qui ne sont pas sous contrat. Et, bien sûr, ce que nous rapportons ici ne saurait s'appliquer à toutes les calandretas du territoire occitan, on constate une zone d'influence du « système montpelliérain » qui s'amenuise en allant vers l'ouest.

Mais malgré tout, combien ont pâti de cette manière de faire du militantisme ? Combien ont souffert de harcèlement moral que ce genre de discours implique ? Combien de « trépassés du mouvement occitan » ? Combien de dégâts, de dommages subis pour la cause ? On n'entend pas les trépassés, et on ne les écoute pas, aussi il est difficile de faire le sinistre bilan, mais ils sont peut-être des centaines.

Et au-delà de Calandreta, il n'existe fondamentalement aucune structure occitane qui soit réellement saine, et pas seulement dans les associations, mais aussi du côté des organismes publics et des autres types de structure.

Autres typologies de l'emploi associatif occitan

Une autre typologie problématique a été mise en lumière quant à la gestion des associations occitanes. Il s'agit de l'exact opposé du fonctionnement Calandreta, soit des personnes se retrouvant à une place sans l'avoir réellement voulu, sans avoir réellement le temps de s'investir, sans les compétences requises, notamment en termes de gestion de salariés. Bien souvent ce sont des prête-noms, des coquilles vides, mis en place pour respecter la légalité du statut de l'association. Cela frise l'hypocrisie, car dans ce type de cas le directeur de la structure, salarié donc, gère tout, se trouve dans les faits en haut de la pyramide sans en avoir le rôle officiel, ni la responsabilité légale alors même qu'il va l'exercer. Ce directeur va lui-même composer son bureau, de ses amis, de sa famille, et ainsi rester directeur-salarié officiel et responsable associatif officieux.

Or ceux qui accèdent à des responsabilités sans grande envie, souffrent d'un manque de compétences. Devenir employeur ne s'improvise pas, et on peut avoir des idées mais peu ou pas de connaissances du milieu du travail, du droit du travail, etc. La formation à la compétence en

ressources humaines, management, est difficile d'accès, si tant est qu'on veuille la suivre. Le résultat en est l'existence de directeurs qui ne sont pas formés à être directeurs, et de membres de bureau qui doivent assumer le rôle d'employeur en ayant une connaissance imparfaite.

Cela donne des situations particulièrement difficiles à vivre pour des salariés, confrontés à une direction particulièrement autoritaire qui contrôle en sus son bureau, renversant en sa faveur le contrepoids démocratique que ce dernier aurait pu et dû apporter. Les petits salariés se retrouvent exclus de toute discussion, de toute réunion, ne sont pas invités aux AG, alors même que le directeur, ni plus ni moins salarié qu'eux se retrouve à tous les étages, a une voix prépondérante, fait valoir également son statut d'adhérent à l'association... Ce conflit d'intérêt patent a été constaté dans différentes associations du territoire et aujourd'hui encore dans des structures existantes. Il faut peut-être y voir un conflit d'époque, entre un temps, révolu, où les salariés étaient rares et les bureaux très investis, avec des roulements fréquents de leurs composantes, et un autre temps, actuel, où les salariés sont nombreux, parfois plus que des associatifs davantage en retrait, qui vivent et travaillent sur le terrain mais ne parviennent jamais à être forces de proposition pour leur structure hyper-contrôlée par un directeur omnipotent, omniscient, contrôlant l'information.

Pour s'opposer à ces pratiques, il est signalé qu'il est très difficile dans les petites structures de se syndiquer. Se syndiquer c'est se faire mal voir, c'est rompre un contrat de confiance décidé unilatéralement par le grand manitou et bien souvent peu de temps après arrive la proposition de rupture conventionnelle, à laquelle on nous fait bien comprendre qu'il est dans notre intérêt de consentir. Il est compliqué humainement de se retrouver seul·e avec quelqu'un qui a le pouvoir. En cas de conflit il disposera d'un avocat payé par la structure, le salarié sous ses ordres devra mobiliser son SMIC. Le rapport, déséquilibré, n'aide pas à faire émerger la vérité et la réalité de conflits sociaux qui resteront le plus souvent larvés. Il y a pourtant un intérêt aujourd'hui pour les salariés victimes des abus décrits à se regrouper, faire front et valoir leurs droits, à créer un rapport de force. Ils sont aujourd'hui isolés, seuls, alors qu'en face leur hiérarchie est multiple. Pourtant les problèmes rencontrés sont sensiblement les mêmes quelle que soit la structure. Dans le cas de Calandreta, un gros employeur, on regarde bien souvent les choses école par école, alors que la structure dans son ensemble vaudrait l'existence d'une organisation représentative de l'ensemble des salariés souhaitant se défendre. Un participant extérieur au milieu occitan s'interroge : en effet, s'il existe un statut uniforme (ou une uniformisation des statuts comme explicité précédemment), comment se fait-il que cela ne devienne pas dans les faits une seule entreprise, avec donc une représentation du personnel obligatoire ? Elle apparaît en tout cas, au vu des soucis soulevés, comme nécessaire. Il est répondu que des cas existent de salariés du milieu occitan licenciés pour

faute grave à partir du moment où ils ont entamé les démarches pour se syndiquer...

On souligne que tous les employeurs via contrats précaires n'ont pas la volonté de précariser, et pour beaucoup cela peut être dit dès l'entrée, dès l'embauche. Il est possible de faire des choses avec une éthique, des choses simples, comme la récupération des heures supplémentaires avec majoration. Et des bénévoles associatifs sont sincèrement dégoûtés de ne pouvoir arriver à dépasser le statut précaire de leurs salariés, mais savent aussi que les temps sont durs pour les structures associatives. La question se pose du rôle du politique, principalement du saupoudrage de subventions, juste assez pour occuper les associatifs et les empêcher de se révolter, mais certainement pas assez pour créer des conditions de travail décentes. Une partie de l'occitanisme politique a dénoncé cette prépondérance de l'État, mais il est aujourd'hui en crise complète, et les utopies des années 70 ne sont plus d'actualité, effacées par une situation de misère sociale qui s'accroît.

D'un autre côté, pour contrebalancer ce dernier point, des salariés ont pu constater une réelle volonté de précariser, en association. Précariser pour isoler et contrôler, à cause d'un sentiment né de l'incompétence du bureau à gérer du salariat : la peur. De la peur naissent des dérives incontrôlables : tyrannie, harcèlement...

Enfin, sur ce sujet signalons qu'il n'y a pas de spécificité à l'associatif occitan : en termes de précarisation beaucoup d'autres structures, diverses, certaines connues et reconnues, d'utilité publique, y sont confrontées. Chez elles aussi on retrouve les mêmes schémas récurrents sur le non-accès à la parole des salariés, sur une non-volonté (de façade) de précarisation et il y a un manque de réflexion sur l'évolution des modèles économiques. On s'aperçoit avec le temps que beaucoup de structures ne savent pas franchir la marche de la professionnalisation ou n'ont pas su le faire et en payent le prix aujourd'hui. Le problème n'en reste pas moins grave.

Dépasser les modèles actuels

Est ensuite abordé un point qui joue beaucoup sur la mise en place des rapports sociaux qui existent au sein des structures : le rapport à l'Institution. La relation avec la subvention pose problème, et a fini par « pourrir » les rapports humains. On ne sait plus quelle est la mission, la fonction, on court après du financement pour un projet, qu'on ne termine pas pour repartir en course aussitôt. On finit par récompenser l'employeur tyrannique qui assaille son employé pour une quête

insensée et pas les initiatives dudit employé pour retrouver du sens à son travail. Des relations de confiance, voire d'amitié se créent entre bureaux et financeurs, et l'employé est exclu de ce qui pourtant pourrait le concerner. Chaque occitaniste connaît au moins une personne influente, membre d'une association ou d'un organisme, qui décide de l'attribution d'une subvention, ne serait-ce qu'en exerçant une force lobbyiste ou en faisant jouer ses liens d'amitié, faisant fi de la démocratie. Les relations sont faussées, et le climat malsain.

Il y a peu, lorsqu'au Conseil Régional (NDR : Midi-Pyrénées à l'époque) on décidait de qui touchait les subventions, on écartait systématiquement les porteurs de projets qui n'étaient pas connus et dans les petits papiers et tout était décidé à la tête du client, ce qui en dit long sur les liens entre associatifs et subventionneurs... lorsque les associatifs ne sont pas eux-mêmes décisionnaires des subventions, en siégeant au « Comité Conseil » ! Un procédé étrange, qui a fait basculer l'occitan de fait transversal à catégorie socio-professionnelle, renforçant pour l'extérieur l'idée d'un milieu clos, sectaire, qui « trie » ses propres composantes et n'hésite pas à se défaire de ce qui est trop « tangent ». On se retrouve assez éloignés de la proposition initiale de sauvegarder et promouvoir l'occitan.

Ainsi, sur la question de l'emploi et de l'associatif occitan, il convient de sérier les problèmes. Un fait indiscutable est que les moyens se réduisent. On demande (les collectivités) aux associations de fonctionner comme des entreprises alors qu'elles n'en ont ni les moyens, ni les statuts, ni les compétences. Ceci explique cette friction actuelle entre salariés et bénévoles, couplés chez les occitans à un élément factuel (à discuter), l'incompétence du bénévolat.

L'occitan, qui devrait être perçu comme un bien commun, est servi par des structures qui devraient être d'utilité publique mais ont des moyens sous-dimensionnés pour une sur-gestion. La plupart se sont montées dans les années 70-80, à une époque où il suffisait de faire un dossier pour obtenir de l'argent. Aujourd'hui, la logique de projet fait que tous les ans un certain nombre de questions se reposent, il faut rendre compte d'absolument tout, ce qui représente un bazar en gestion pour les petites structures, qui font du mieux qu'elles peuvent.

Le statut associatif a été pensé à une époque pour des militants, ou plutôt pris d'assaut par les militants désireux de se coordonner, de mener des actions avec un système et un statut pour pouvoir le faire, désireux aussi de développer à terme de l'emploi. Mais cela ne correspond plus à l'époque.

Il convient de repenser le système global de gestion, de l'adapter à la société, pourquoi pas

sortir d'une logique d'entreprise qui avance sous le couvert de l'associatif pour épouser un système réel d'entreprise, avec également ce qu'il comporte en termes de sécurité pour les salariés.

Revoir la place, le rôle, la situation des salariés veut aussi dire revoir celle des bénévoles. En occitan, « ven e vòl », celui qui vient et celui qui veut, mais nous avons vu que le choix n'en était parfois pas réellement un. Il paraît nécessaire de revenir aux fondamentaux du bénévolat, comme action désintéressée engagée en toute liberté. Il y a plus largement un problème avec le modèle associatif qui ne suit pas bien les évolutions de la société et en particulier sa propre tendance à la professionnalisation, mais sans doute n'était-il pas destiné à aller vers cela ?

Se plaindre de la verticalité du pouvoir est une constante, depuis toujours. Elle est pour beaucoup dans les dérives et les problèmes vécus par les salariés du milieu occitan. Mais elle est de plus en plus insupportable. Ré-horizontaler les choses, partager le pouvoir, le diluer est une envie commune si elle n'est générationnelle, d'une génération qui veut retrouver du sens, qui est attirée par les formes coopératives du travail, qui veut redevenir son propre employeur, avoir sa voix en CA, être partie prenante du résultat comme des galères.

Ceux qui tiennent actuellement les rênes laisseront-ils faire ? Des velléités d'indépendance et d'indépendantisation il y en eut, elles ne se sont pas bien terminées : il est tentant pour des structures implantées, anciennes, de mettre des bâtons dans les roues des nouvelles qui tentent de se monter, par peur de se faire piétiner la plate-bande, on l'a vu entre compagnies théâtrales occitanes notamment. Faire autrement, et à côté, demande(ra) beaucoup d'énergie. Et de temps. Le conflit social du CFPO est aussi une matérialisation de cette problématique, et les salariés ont finalement échoué à bousculer ce qui était au-dessus, à s'en défaire pour travailler de manière plus transparente et coopérative.

Tout ce qui a été discuté explique une part des dérives rencontrées par le CFPO, mais explique aussi une certaine tiédeur de l'occitanisme, la difficulté à sortir de certaines zones de confort pour se confronter à la société, ainsi que la reproduction à l'infini des mêmes erreurs, par les mêmes personnes, qui apparaissent comme incapables du recul et de la prise de distance nécessaire. Un exemple de cela est donné, il réside dans les dernières manifestations pour la langue occitane. Organisées par les mêmes réseaux, les mêmes personnes, qui ont petit à petit fait le vide autour d'eux, de la même manière, aux mêmes endroits, et toutes les idées venues de l'extérieur d'un cercle réduit chaque année passant, venues d'associations sans doute davantage confrontées aux

problématiques sociales, ont été systématiquement écartées. Autre exemple : ces mêmes personnes ont soutenu le nom de la région « Occitanie », sans percevoir, que l'on soit individuellement pour ou bien contre, qu'il posait un vrai problème structurel à l'occitanisme. Aujourd'hui, on continue à minimiser les dommages causés par ce baptême, persuadés de « gagner » quelque chose, sans voir, encore une fois, que cela causera forcément des pertes ailleurs, sur d'autres territoires, chez d'autres associatifs. Pour les manifs comme pour le nom de Région, il subsistera longtemps cette question : Qui a tiré ses marrons du feu ? Qui n'a pas hésité à marcher sur la tête des autres pour pouvoir soi-même sortir la tête de l'eau ? Qui tient les instances concernées ? Et pourquoi ? Comment font-ils/elles pour perdurer ? Les aspects sociologiques que nous avons évoqués précédemment permettent d'apporter des éléments de réponse.

Philosophies de mouvement et crise idéologique

L'affaire du CFPO n'est pas qu'un problème structurel, c'est une histoire de désir(s), avec l'impossibilité d'y accéder. Dans une pensée linéaire qui préexistait, ceux du CFPO ont proposé une fissure, une brèche, qui est aussi une brèche dans un système, finalement confortable. En permettant d'en parler, se fait jour la nécessité d'élargir la pensée, de casser ou repousser certaines frontières mentales, s'échapper de l'appareil militant occitaniste pour rechercher d'autres absolus. La question est essentielle, c'est celle de l'essence même de l'occitanisme.

Le conflit au CFPO est le produit d'un contexte territorial, il en est le reflet. Ailleurs, en Aquitaine par exemple, il existe moins de personnes repérées avec un pouvoir tel que celui décrit en Midi-Pyrénées/Languedoc-Roussillon. Il y a du lobbying, oui, mais en sous-main, moins visible, moins efficace aussi sans doute malgré quelques choses à son actif. Les enjeux financiers sont également différents : il est indiqué qu'une compagnie théâtrale occitane aquitaine plafonnera à 10 000 € annuels de deniers publics lorsqu'une autre compagnie basée en Région Occitanie atteindra sans mal les 350 000 €. Par contre et pour faire honneur à la formule « on n'a pas d'argent mais on a des idées », la réflexion est plus libre et plus aboutie, on développe une proposition de pensée complexe consciente que le militantisme occitan au sens traditionnel du terme appartient à une forme de passé, en passe d'être révolu. On sait et on voit que toutes les structures existant actuellement, les mêmes qui posent problème ont été construites sous une forme de pensée linéaire liée au militantisme, ce militantisme occitan ayant fleuri dans les années 70. Or la base de la création de ces structures et aujourd'hui caduque ; comment donc elles-ci peuvent-elles être viables ? On a aujourd'hui de plus en plus l'impression que l'occitan comme outil d'expression, de

civilisation, d'humanité, n'est plus leur problème, alors même que l'humain devrait être au cœur du projet occitan, que les humains devraient en être la genèse et que l'occitan ne devrait pas être le seul apanage de ces structures. Ce que nous voulons c'est remettre l'épanouissement, notre épanouissement et celui de la société dans son ensemble au cœur de notre activité et du projet occitan. La solidarité avec les salariés du CFPO est en cela un passage nécessaire.

Plus généralement, la question de l'occitan aujourd'hui est posée, au regard de certaines données nouvelles, comme le fait qu'une entité administrative ait pris le nom d'Occitanie. On aperçoit tout juste les prémices des problèmes que cela va poser, principalement au niveau du langage, du vocabulaire, en changeant complètement ce que recouvrait la réalité du vocable « occitan ». On craint un recul du projet occitan. Malgré cette récupération, qui partitionne l'ensemble du domaine et isole un peu plus des territoires du fait occitan alors même que sa situation y était compliquée, ce sont ces territoires qui, avec moins de moyens, ont la créativité la plus importante, les idées les plus abouties. Cela interroge de manière radicale, et une colère sourde, un désappointement montent, notamment à Toulouse contre l'Ostal d'Occitània et Convergence Occitane, dont on a l'impression qu'ils ne veulent pas être dans le faire, ne veulent pas participer à un projet occitan sur un territoire large, se contentent d'une médiocrité de façade et font montre d'intérêts divergents de la majorité des autres structures du territoire occitan. Cette structure problématique pêche par absence de vision, par désintérêt pour la culture occitane dans toutes ses diversités, et ce ne serait pas si grave si un certain nombre d'institutions, suivies par des associatifs, n'avaient pas décidé de donner de la crédibilité à une affaire qui très visiblement n'en méritait pas autant.

On s'aperçoit aujourd'hui avec cette crise constatée par tous que l'occitanisme uni, fédéré, dogmatique même, qui voulait que si on considérait qu'il n'y avait bel et bien qu'une seule langue alors il ne pouvait y avoir qu'une seule aspiration, une seule idée, commune et donc grande, ne fonctionne plus. Ce qui avait auparavant du corps, une certaine solidité, manque aujourd'hui d'objectifs, d'allant, d'où une redistribution de l'espace occitan en plusieurs « entre-soi », où il devient de plus en plus compliqué de tomber d'accord, de se joindre, de dépasser les clivages, également de se renouveler, rencontrer de nouvelles têtes.

Les perspectives doivent se bâtir sur autre chose, d'autres perceptions de la société, et d'autres manières de faire. Ce que la crise du CFPO met en lumière c'est l'empêchement à « faire », avant même de « faire autrement ». Ouvrir la bouche, sortir du fonctionnement et de la pensée

linéaire est impossible lorsque l'on a la tête sous l'eau. Un maître-mot doit guider l'occitanisme de demain : émancipation. Il ne s'agit pas que de l'éternelle rengaine de l'émancipation de l'Occitanie face à l'état centralisé, mais bien déjà de sortir de la collusion avec le politique et l'institutionnel, s'affranchir des réseaux plus ou moins souterrains qui guident un certain nombre de politiques, aller vers davantage de transparence dans les décisions et la manière dont elles se prennent, enlever le chapeau posé pudiquement sur les luttes et les communications afférentes pour les invisibiliser. Travailler autrement c'est déjà commencer par travailler normalement, pas dans une structure-coquille vide maintenue à flot pour nourrir un système, c'est aussi écouter le salarié lorsqu'il dit que des limites sont franchies.

Les solutions : comment travailler autrement ?

NDR : ce qui est rapporté ici provient principalement de la deuxième table ronde du 19 mai, une table ronde ayant rassemblé des représentants du RECOTA (Réseau Coopératif Travail Autogestions), d'Occitània Creativa (collectif formé autour d'une COOP 47), du Collectiu Còp-Sec (collectif d'artistes), et émaillé de nombreuses remarques et questionnements de l'assemblée. Très rapidement les échanges se sont axés autour du travail coopératif et, partant de là, de la structuration en SCOP/SCIC, comme une réponse aux problèmes de l'associatif évoqués lors de la première rencontre.

La pensée coopérative

Le principe coopératif est très ancien, on peut dater les prémices au moment où l'Homme s'est mis à chasser en commun ; en effet dans la coopérative tout le monde est à la fois face au risque comme au bénéfice, partage les chances et les malchances. Cette idée est très prégnante et nous accompagne toujours, c'est fondamentalement quelque chose qui nous habite, et la proportion d'humains qui ont envie d'être des accapareurs (ou des patrons) est en réalité très réduite. Lorsque le contexte de production est juste, lors que les échanges sont équilibrés, davantage de gens ont envie de travailler. Cette idée a traversé le XIXème siècle, et a quelque peu disparu avec la révolution industrielle, lorsque la main d'œuvre fut considérée comme de la chair à canon. Nous avons tous en tête les images des mineurs de fond du Nord de la France. Le mouvement coopératif fut initié de façon emblématique par Robert Owens en 1832, pensé notamment par des personnes comme Proudhon en France, alors qu'en France la représentation syndicale était interdite. On retrouva ainsi des associations ouvrières de production, grands-mères des SCOP actuelles, jusqu'en 1885 et

l'autorisation des syndicats et l'apparition des contrats de travail. Le mouvement coopératif a par la suite continué, jusque vers 1947. Les choses se sont ensuite davantage institutionnalisées, et les SCOP ont pris quelques déviations, à tel point que certaines aujourd'hui trouveraient tout à fait leur place au CAC40.

De manière générale ceux qui produisent la richesse ne sont pas ceux qui gouvernent. Ce qui mène inévitablement à une perte de sens ou le salarié ne sait plus ce qu'il fait et pourquoi il le fait. Pourtant, si le salarié se retire, l'entreprise n'a plus de richesse. Redevenir propriétaire de sa force de travail, c'est aussi retrouver du sens. Après un gros mouvement autogestionnaire dans les années 60-70, on assiste aujourd'hui à un autre temps, de restructurations d'entreprises. Il existe une volonté de retour du sens, de remettre l'œuvre au centre, de travailler à destination de quelqu'un qui nous ressemble (on vend ce que l'on pourrait acheter), d'avoir la main sur la qualité, tout en respectant le client. Retrouver du sens cela signifie aussi retrouver une certaine fierté de ce que l'on parvient à faire, de son propre travail, et c'est irremplaçable.

La forme coopérative va ainsi dans le sens d'une réseautification nouvelle de la société, doublée d'une vraie volonté de changer positivement la société par le travail, par ce type de travail du moins. C'est sortir d'un système où les personnes sont des sujets, respecter les compétences de chacun mais aussi les faiblesses, et les compenser par la complémentarité et l'articulation. La démarche du travail coopératif s'inscrit en plein dans une volonté d'aller vers une transformation sociale, vers une nouvelle société, avec de nouvelles pratiques, plus positives.

Un des concepts directeurs de cette pensée est l'émancipation, étymologiquement « sortir de la main » (de fer), ou « s'affranchir de l'autorité ».

Et il ne s'agit finalement pas de fonctionnements auxquels nous sommes habitués, nous n'avons pas l'habitude de pouvoir décider, d'avoir la parole, et il n'est pas évident pour tout le monde de la manier. L'émancipation passe nécessairement par une co-construction, un apprentissage. Cela demande écoute et compréhension.

Pour tordre le cou à une image idyllique de la coopérative qui pourrait être sous-entendue jusqu'ici, il est signalé que souvent des coopérateurs ne sont pas d'accord entre eux, et il faut accepter d'être confronté à l'autre, à ses idées, tout en restant dans le cadre d'une vision commune, ou plutôt d'une multiplicité de visions personnelles qui vont dans la même direction. Apprendre à

comprendre la vision de l'autre et la respecter est un exercice délicat. Sans compter qu'on se heurte, encore à l'heure actuelle, à tout un faisceau de choses qui peuvent perturber le fragile équilibre : les cadres juridiques, les carcans administratifs et financiers impacteront cette pensée idéale et complexe, et c'est en se confrontant conjointement à ces cadres qu'ils seront dépassés.

Bien sûr, les conflits existent, comme dans toutes les entreprises. Lorsque deux coopérateurs ont des points de vue inconciliables qui empêchent d'avancer, l'ensemble de la coopérative sert d'arène des discussions, de forum, et on demandera des points de vue argumentés et une capacité individuelle à dépasser le conflit, à rechercher l'équilibre, à réaliser ce qui est la meilleure option pour le bien commun. Par ailleurs des outils de pacification et de résolution de conflits sont à la disposition des coopératives. Philosophiquement, le travail coopératif développe une capacité à accepter que l'idée de son prochain est potentiellement meilleure que la sienne propre, là où le reste de la société met le couteau sous la gorge pour forcer à reconnaître quoi que ce soit.

Dans une société coopérative, on s'arrange pour que tout soit transparent, lisible, y compris certains sujets qui sont tabous dans d'autres systèmes d'entreprise comme les salaires des uns et des autres. Selon le point de vue, on peut avoir l'impression de ne rien décider explicitement puisque tout le monde avance au même rythme dans la même direction, ou au contraire d'être dans la décision permanente, dans la progression, la discussion, le consensus, sans formalisme.

Il est à noter qu'une coopérative n'est pas forcément une SCOP, ou n'est pas forcément une structure avec des statuts. Une coopérative n'est pas obligatoirement formalisée, et il peut s'agir d'un collectif (informel) de travail, avec des associés sur un pied d'égalité. La dimension coopérative, au-delà du statut, tient à l'œuvre, sa maîtrise, les tenants, les aboutissants et sa finalité.

Depuis le temps que les formes coopératives existent, plein d'outils adaptés à la gestion interne ont été développés, qui ont fait leur preuve. Assez paradoxalement aussi, certains sont à aller chercher dans les pédagogies alternatives (qui marchent après tout aussi bien pour des adultes), comme... chez Calandreta (qui ne les applique pas toujours en réalité). Chaque société coopérative est unique, faite de la somme des individualités qui la composent, tous les outils de gestion doivent être adaptés, ce qui suppose de piocher à droite et à gauche, de tenter, essayer des choses. Le cadre permet en tout cas de protéger de beaucoup de choses, des dérives et des conflits humains trop présents dans l'associatif.

Une appréhension généralisée est la peur d'être lié longtemps à une structure coopérative, mais cette angoisse est injustifiée. Le fait d'avoir le double statut, à la fois salarié et employé, garantit une liberté individuelle et la possibilité de partir à tout moment.

Attention toutefois à la différence entre coopération et collaboration. Dans les deux cas le principe est d'abonder ensemble, le travail et sa pénibilité sont partagés. La différence réside dans la réalisation de l'œuvre entière et sa maîtrise.

Passer du modèle associatif au modèle coopératif

Selon le RECOTA, l'association n'est pas le socle le plus adapté au salariat, si tant est qu'il en existe. Il lui préférera toujours le modèle coopératif.

Ainsi une SCOP a la nécessité de produire quelque chose. Certaines associations récupèrent de l'argent public pour officiellement monter un projet, mais qui est là pour lire les dossiers ? Pour vérifier ensuite ? Est-on sûr que cela est fait ? Les flous aménagés dans ce cadre sont nombreux et on voit aujourd'hui les limites du modèle.

Le passage d'association à coopérative se fait sur des questions de gouvernance, pour ne pas avoir de bureau employeur, potentiellement fantôme si issu de relations amicales, et détaché de l'action. Et en même temps cela engage une émancipation par rapport à la fonction publique, permet de reprendre en main l'outil de travail en même temps que la responsabilité, partagée également entre tous les coopérateurs. Ce qui ne veut pas dire couper complètement les ponts avec l'institution, mais changer les rapports que l'on a avec elle : elle peut rester cliente, conseil, et certains échelons se montrent d'ailleurs curieux et contents de nouvelles structurations qui rentrent pour eux dans le cadre de l'ESS (Économie Sociale et Solidaire), sur des projets d'innovation sociale.

Enfin, si l'on ne souhaite pas modifier en profondeur la structure de son association, il existe des moyens pour aller vers davantage de coopération : instaurer des systèmes de collégiales pour les bureaux est un bon début.

Le fonctionnement coopératif est forcément plus sain par rapport à la réalité de la société, il est finalement étonnant que le passage d'association à coopérative ne soit pas plus fréquent dans l'associatif.

Quelques éléments à savoir sur les SCOP (et les SCIC)

Le RECOTA fait la promotion des systèmes collectifs de travail horizontaux, où ceux qui

décident font et ceux qui font décident, en partant du constat que la forme coopérative est bien dans l'absolu mais le statut de SCOP un peu plus vague. Dans une coopérative autogérée il est important de maîtriser totalement ce que l'on fait, d'être soi-même responsabilisé aux règles de chaque corps de métier, d'être professionnel. Un des buts des réseaux d'entreprises coopératives comme RECOTA est de ne pas être seul, de créer un système solidaire, fraternel, basé sur l'échange et la discussion, sur l'autogestion et l'apprentissage de l'autogestion. Les recommandations et conseils suivants émanent directement de cette volonté.

La SCOP n'est pas une bonne structuration par essence : elle est ce que les coopérateurs en font. Il est ainsi tout à fait possible de retomber dans une pensée libérale, sans idée d'autogestion, qui n'est pas incluse de base dans le format coopératif, et l'Union Régionale des SCOP serait a priori plutôt dans cette tendance-là. L'auto-gestion demande un peu de travail et d'effort pour être mise en place et chaque coopérateur doit se créer sa propre culture auto-gestionnaire. Pour cela il convient de mettre en place des outils, mais aussi d'échanger, de s'entraider, de s'enrichir mutuellement de ses expériences. Bien sûr, l'auto-gestion est une possibilité de fonctionnement, et qu'on ne s'y trompe pas le seul passage en SCOP n'est pas une garantie directe de s'affranchir d'un fonctionnement pyramidal si c'est cela le but recherché.

L'interface commerciale de la SCOP est la même que n'importe quelle structure juridique : société anonyme... Il n'y a aucune spécificité de ce côté-là.

Les SCOP sont assujetties à la TVA.

Selon les domaines d'activité, la SCOP permet de mieux répartir le travail entre les salariés, en jonglant au besoin entre les temps pleins, les tiers-temps, selon les désirs de chacun. Une activité parallèle à l'activité en SCOP est d'ailleurs tout à fait possible pour l'associé, comme le permet le droit du travail.

Il est tout à fait possible de prendre des contrats courts, pour des essais ponctuels. Il est même possible d'embaucher en intérim, ou en contrats précaires, encore une fois le passage en coopérative ne présume pas de la philosophie de l'entreprise. Cependant pour une personne seule qui souhaite se lancer dans le travail coopératif existe le dispositif CAE (Coopérative d'Activité et d'Emploi), qui va permettre à une personne de tester son activité sans risques. Elle sera ainsi accueillie dans un environnement coopératif, aidée au lancement de son activité. L'exemple est ainsi

cité de Nature Habitat SCOP, formé de 5 associés arrivés en CAE, qui se sont entendus et ont ensuite formé leur SCOP et font partie du RECOTA. Signalons que la CAE est compatible avec l'allocation chômage, et permet de tester sa propre autonomie.

Les SCOP sont de loin les entreprises qui respectent le plus les conventions collectives. Les collaborateurs militent souvent pour payer les parts sécurité sociale, chômage et toutes les contributions, cela fait aussi partie de l'esprit.

En coopérative, une relation différente avec le client s'installe : on n'est pas tenu de prendre tous les clients, et on peut privilégier ceux avec qui on partage un certain nombre de valeurs communes, ce qui permet de travailler dans un climat de confiance réciproque et de co-élaboration.

Du côté du mécénat, il n'y a pas de changement, car il n'y a pas de lien entre le bénéficiaire du mécénat et la structure de son entreprise, et l'œuvre d'utilité publique est un plus (NDR : la SCIC doit de toute façon être d'un « intérêt collectif » affirmé).

L'accueil d'un « impétrant », c'est à dire d'un nouveau collaborateur, peut se faire progressivement, avec un statut limité, le temps de voir si la structure lui correspond bien, et s'il correspond bien à la structure. Cette « mise à l'essai » est ainsi bilatérale.

Lorsque les choses se passent mal en coopérative, on peut récupérer sa part de capital et s'en aller. Les ruptures conventionnelles suivent les mêmes principes. Les divergences arrivent, même si on sera davantage tenté de régler les conflits humainement. Et bien souvent un ancien collaborateur restera un compagnon de route et fera toujours partie d'un réseau plus étendu. Les procédures de licenciement sont, elles, rares, puisqu'elles doivent être issues d'une décision commune de tous les associés.

On peut décider d'intégrer les clients dans son fonctionnement, on se dirigera pour cela vers une SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif). La SCIC permet de créer des collègues, prenant en compte les bénéficiaires de l'action coopérative. Les collectivités peuvent également être directement associées. Le Théâtre du Grand Rond à Toulouse est en SCIC, c'est le cas aussi pour des cafés associatifs dans des zones rurales, qui parviennent en passant à ce statut à associer les habitants autour d'un projet de territoire. Les salariés du CFPO réfléchissent eux aussi à une SCIC, pour pouvoir créer un collège d'utilisateurs, et intégrer les collectivités dans un organisme de

formation professionnelle.

Le format coopératif est une bonne forme pour répondre à des appels à projets. Si l'émetteur ne limite pas son appel à certaines structures il n'y a pas d'empêchement.

Cependant par rapport à l'associatif, la forme coopérative SCOP/SCIC a quelques limites, notamment en termes de subventionnement. Celui-ci se limite à 200 000 € sur 3 ans consécutifs, mais un conventionnement permet par exemple de contourner cette limitation.

Aparté : s'affranchir de l'institution

Travailler autour de l'occitan au sein de l'institution fait réfléchir, celle-ci ayant finalement du mal à saisir l'importance du fait occitan, et du mal à appliquer sa transversalité. Beaucoup de salariés d'Occitània Creativa par exemple se sont détournés du public, du fonctionnariat, pour repenser le territoire, réfléchir à ce qu'il était possible de faire avec l'occitan comme facteur de développement territorial et sociétal. Au sein de l'institution, l'occitan est cantonné et cloisonné à la culture, et on peut difficilement en sortir.

S'affranchir de l'institution veut dire aussi sortir de la logique d'un « diagnostic » venu d'en haut, parachuté, sur un territoire pas forcément bien connu. Donner des conseils, se poser comme expert ou s'autoproclamer est moins intéressant qu'un réel accompagnement, basé sur une écoute et une intercompréhension.

En travaillant tout de même pour l'institution, dans un rapport modifié, il faut trouver une façon de faire circuler les fonds publics pour que tout le monde puisse en bénéficier, sans appuyer pour autant son modèle sur l'argent public. Cela veut dire mutualiser, croiser les besoins et les ressources, observer son territoire et voir qui est en capacité d'apporter des moyens et des compétences, ils sont parfois plus près et accessibles qu'on ne le pense. La structuration coopérative est en cela un outil.

Quelques écueils

Malgré tout, et pour ne pas idéaliser ces fonctionnements, il est signalé qu'il est, dans le cadre de ce modèle en train d'évoluer, difficile de gagner sa vie, et on se retrouve souvent avec des

salariés sans salaire, pour des raisons contextuelles. Les creux de trésorerie surviennent, dans une activité qui n'est pas linéaire, contingente à d'autres facteurs, fluctuante. Face à cela, les coopérateurs se serrent les coudes, construisent leur activité tous les jours et n'ont de compte à rendre qu'à eux-mêmes, ce qui reste positif.

Un des gros risques du travail en coopérative est le surinvestissement. L'enthousiasme est compréhensible mais ne doit pas pour autant entraîner de l'auto-exploitation, contraire finalement aux valeurs philosophiques du mouvement. L'ensemble du groupe doit donc être vigilant sur le nombre d'heures travaillées de chacun. Il convient également de discuter de la part d'investissement de chacun dans la structure, d'évaluer la somme de travail à disposition, de réaliser un inventaire des tâches à réaliser, et de les répartir au mieux, voire d'effectuer un roulement entre salariés comme cela est réalisé chez les artisans.

Certains domaines restent réservés à l'associatif, pas que ce ne soit pas ouvert aux coopératives mais par habitude : le sanitaire et social, la bienfaisance, l'humanitaire. Dans ces domaines des partenaires sont réfractaires à sortir du terrain associatif, et certaines barrières demandent encore à sauter bien qu'il n'y ait pas d'opposition strictement législative.

Enfin, un rappel à toutes fins utiles : la structuration ne fait pas la vertu ou la justesse !

La coopération dans le champ occitan

Dans le champ occitan, tout est à faire en termes d'autogestion, le paysage est désastreux en-dehors de l'Éducation Nationale et il est difficile d'impulser des pratiques saines dans un environnement malsain. Il faudra avoir les reins solides pour accompagner de nouveaux acteurs, alors qu'autour il n'y a pas les compétences, pas l'envie politique. S'entraider, coopérer, traiter les personnes qui s'investissent d'égal à égal, juguler les fonctionnements qui posent problème et au final penser de manière positive ne seront ni évidents ni simples.

Dans un milieu occitan confronté à des problèmes de gouvernance, se pose la question du sens de ce que l'on fait et de ce que l'on a fait jusqu'à présent. Pour quoi travaille-t-on ? Avec qui est-on prêt à le faire ? Sans doute qu'avoir une envie pour l'occitan passe aussi par se poser la question de la société dans laquelle on veut vivre, et ce que l'on peut changer à sa propre structuration pour y parvenir. Cette « quête de sens » des salariés en général, déjà évoquée, a aussi

une signification en ce qui concerne l'occitan. Des questions stratégiques se posent à nous, celle de la dépendance aux subventions et au pouvoir politique est toujours là. Une des réponses consistera forcément à mettre un peu plus d'ESS (Économie Sociale et Solidaire) dans l'occitan, pour créer des ponts, trouver de nouvelles perspectives et de nouveaux horizons.

Petit bilan sur le front de l'emploi et du militantisme

En ce 19 mai, ont été dites des choses que l'on entendait depuis longtemps, mais que l'on arrive de mieux en mieux à formuler, à théoriser. Le nombre important de personnes présentes, bien suffisant finalement à changer l'occitanisme qui reste un mouvement minoritaire, se double (voire se triple) avec tous ceux qui n'ont pu venir mais qui ont manifesté leur intérêt pour la démarche et leur soutien à la lutte du CFPO en espérant qu'elle fasse tache d'huile.

En ce 19 mai est prise la décision de la création d'un collectif fédéré, sans tête, rangé dans un premier temps derrière la lutte du CFPO mais derrière les autres luttes, celles que nous vivons, celles qui existent dans les autres structures, y compris celles dont il ne s'est que peu parlé ce jour. Un des buts de ce collectif sera de structurer le rapport de force, syndical au besoin, pour défendre les droits des salariés du milieu occitan, et contribuer à repenser le projet occitan dans son ensemble. Il est acté que le Printemps Occitan doit se maintenir, sans doute d'une autre manière, et être en capacité de proposer une autre dynamique, ouverte à toutes et tous, pour sortir de l'ornière des irrégularités, copinages, manipulations, inhumanités qui ont été soulevés lors de ce temps d'échange, vers d'autres manières de travailler, de militer, de se structurer, de se fédérer, autour d'un vrai projet d'avenir pour l'occitan.