Rencontres de l’Heureux Cyclage – GRENOBLE AVRIL 2023

Compte rendu (rédigé à plusieurs mains)

du temps VALVE qui a eu lieu le dimanche à 10h30.

Accueil des présent·es : 25 personnes d'ateliers aux fonctionnements différents.

Présentation des intentions de ce temps :
Se rencontrer. échanger. se rendre compte qu'on est pas seul·e dans son atelier avec un problème mais qu'il s'agit de problématiques partagées.
Aucun · e de nous n’est medecin du travail, juriste, psy, ou facilitateur · ice de formation ! Nous n’avons pas de recettes miracles, pas de solution magique et pas de prétention à résoudre les problèmes. Mais en s’en emparant collectivement, on pense arriver à faire avancer les choses !

Le cadre de confidentialité : les situations rapportées par les participant · es restent, sauf accord express de leur part, non partageables en dehors de ce temps. Pour permettre la parole et ne pas mettre dans des situations délicates des salarié · es vis à vis de leur employeur. Donc pas de noms, ni de descriptions précises dans les CR à venir.

Nous posons quelques questions pour **se rendre compte d'où nous parlons** en se déplacant dans l'espace (pour les prochaines fois : peut être reprendre l'idée de claquer des doigts pour rendre audible) :
- j'ai déjà été bénévole / admin d'un atelier vélo -> majorité
- je suis satisfait · e de ma rémunération -> vingt personnes (revient plusieurs fois l'impression d'avoir trop de responsabilités / charge mentale , par rapport au salaire)
- je fais des heures sup
- ... que je rattrape (temps ou argent)-> (petit point : si je suis à moins de 35h semaine, que mon contrat ne précise pas l'annualisation des heures, les heures supp doivent être payées et pas rattrapées !)
- je connaissais l'atelier avant de postuler -> majorité
- je suis à temps partiel -> majorité
- ... volontairement -> à ce point là on se pose la question : pour certain·es c'est l'asso qui proposait un temps partiel et donc ça a été accepté car ça correspondait aux envies du salarié·e ou était une exigence du salarié·e, pour d'autres un contrat avec quelques heures de plus aurait été accepté. Autre témoignage : " on m'a proposé 35 ou 30 h, j'ai choisi 30 h mais au final j'en fais 35 ..."
- j'utilise mon temps libre pour bénévoler dans une autre asso qui est aussi autour des questions de vélo -> quelques personnes. elles précisent que dans ces autres assos elle vont chercher ou font attention à ne faire que des missions qui ne correspondent pas pas à leur fiche de poste de salarié·e)
- je suis en : CDI ? CDD ? service civique ? PEC ? -> CDI, CDD, apprentissage, contrat CAP EMPLOI
- je gère l'administratif de l'asso -> quelques personnes
- ... je signe moi même mon chèque de salaire -> 1 personne

Travail en groupe autour des sujets suivants , façon Horoscope.

Familles : "échangeons autour de comment nos employeureuses gèrent notre salariat !"

motivé·es pour préparer et / ou animer : pourquoi pas M., même si ce temps peut s'autogérer
pour préparer, on pourra s'appuyer sur le *"**Panorama du salariat** dans les ateliers participatifs du réseau L'Heureux Cyclage via la liste valve"* **Exemple (à compléter) :** "qui verse les salaires ? qui est à l'origine d'une augmentation ? qui défini les missions salariées ? attitudes d'employeureuses ou plutôt de "bénévole" non-expérimenté ; un entre-deux ? quelle hiérarchie ? qui prépare l'AG ?

Résumé/ce que l'on retient
-> les temps d'entretien salarié important !
-> formation employeureuses à LHC ?
-> faire un temps salarié pour la valorisation du travail ?
-> Engagement dans un DLA de la part des administrateurices : un peu lourd administrativement, mais très bien pour poser un cadre (projet associatif)
-> ajouter au tableau la question de la hiérarchie (effective ou tacite) + vivre, survivre, payer un prêt, choix militant, pour le plaisir,...(à quel point le salariat/la situation est choisie ?)
-> guide Sud-Asso avec un guide pour les très petites entreprises
-> partager Valve sur Rayon !

Notes des échanges en vrac

- Il y a des fonctionnements "CA fictifs" et salariat. "Embauché par des ami•es et... salarié•es."

Relation ami•es-admin
Difficulté fonction employeureuse-admin
CA absent : manque de direction pour les salarié•es
CA distant des besoins salariés
Peu de discussion entre CA et admin

- Chance pour travailler pour un truc qu'on aime, mais pression salariale... position ambiguë.
- "On est une asso c'est cool" mais personne ne fait rien.

Soucis de besoin de rentabilité

- Problème de concentration du pouvoir
- Manque de "faire en groupe"
- Manque de suivi (quand on est en apprentissage par exemple), manque de connaissance de là où on en est dans le projet qui nous a été assigné
- "On me demande souvent mon avis" parfois par désintérêt, parfois par soin du•de la salarié•e
- On nous laisse faire : des fois c'est des retours positifs (tant mieux mais manque de collectif)... et des fois négatifs
- Temps d'échanges physiques avec les membres de l'administration ?

Si c'est fréquent, ça peut être au détriment des admins elleux-mêmes

Que lors des réunions officielles (CA)

- Valorisation du temps salairé : temps de présentation au début, au milieu, à la fin de la mission
- Jamais de reconnaissance et tout est à recommencer

Santés : "j'ai besoin d'échanger avec des pairs sur des sujets qui me préoccupent en tant que salarié·e"

motivé·es pour préparer et / ou animer : G.
pour l'animation de cette table qui "s'auto-anime" si d'ici dimanche personne ne s'est proposé à l'animation : on peut imaginer que les participantes prennent 5 minutes pour écrire la situation dont il y a besoin de parler et / ou qu'iles veulent mettre au travail avec d'autres. Puis affichage / restitution. Les sujets qui se ressemblent peuvent se rejoindre pour discuter en petit comité. ou choix d'un seul sujet à travailler à tout·es.
Sujets possibles :

- santé au travail #j'aimalpartoutmaisçavapasser
- précarité de l'emploi et des locaux #c'estquoiunCDI? #localpourri
- respect des horaires et du pro/perso #c'estpourlabonnecause
- reconnaissance du travail #lessivebio => invisibilitédestâches
- travailler seule·e (pas de collègue) / avec des bénévoles #ouhouh,y'aquelqu'un·e?

Restitution du 20/04

- C'est chouette d'avoir un travail pluriel et d'être "couteau-suisse" mais ça génère pas mal de choses négatives aussi => charge mentale, instabilité, autoformation,
- Les locaux pourris où il y fait froid l'hiver et très chaud l'été et pas ergonomiques c'est étrangement fatiguant pour le corps et l'esprit. Aussi, pas mal de nos locaux ont pignons sur rue et même des belles vitrines, difficile de travailler tranquille dans ces conditions => interruptions de tâches et "intimité du travail". Surtout que c'est souvent sombre du coup on met de la lumière pour être encore plus visible de l'extérieur :)
- Les horaires et interlocuteurices variables c'est à la fois super mais aussi très stressant... Difficile de prioriser des actions et de s'organiser quand les horaires changent tout le temps. D'ailleurs ça complexifie pas mal le suivi de nos heures, heures supp' nous voilà !
- D'un point de vue humain, impression générale que nos assos tiennent à pas grand chose et qu'une petite étincelle peut tout faire s'effondrer => pas très rassurant pour travailler non ?
- Handicap et travail associatif => un seul salarié non voyant dans le réseau, combien d'ateliers seraient capables d'en accueillir d'un point de vue matériel et humain ?

Carrières : "salarié·e, j'envisage de quitter mon atelier : quelle suite ? J'ai envie qu'on en parle !"

"salarié·e d'un atelier vélo, j'ai l'impression que ce travail est le plus cool du monde ! ya quoi d'autres qui existe ? "
Qu'est ce que ça fait au asso des départs de salarié·es ? (positif comme négatif)
peut être questionner le rôle de salarié·es piliers et / ou fondateur·ices ?

Dans cette discussion, les participant·es ont des profils différents : salarié·es depuis longtemps, ou pas , CDD ou CDI, premier poste ou non , avec une envie de changer de travail ou d'y rester,
étonnament on commence tou·tes par évoquer une envie ou une idée de "partir" mais la suite de la discussion nous montre que même en ayant évoquer cette idée, certain·es ont surtout envie de rester !

"pourquoi partir" : Est ce qu'on part pour autre chose ou est ce qu'on part parce qu'on en a marre ?
Est ce qu'on part à cause des conditions de travail ?
Est ce que les conditions de travail (qu'on trouve parfois super, privilégiées, uniques, ...) ne nous font pas accepter d'autres choses (le fameux "te plains pas c'est pas l'usine") et ce jusqu'à quand. quand est ce que ça craque, que les "supers" avantages de salarié·e d'un atelier vélo ne sont plus suffisants pour compenser.
entendu : "comment ensuite retourner travailler dans le monde normal"

Ce qui fait qui contribue à l'envie de partir :

voir 15 fois les même projets,

devoir expliquer le fonctionnement à chaque changement dans l'équipe bénévole

l'idée que ça va mettre en difficulté l'asso : le vide créé par un départ se remplissent d'ue façon ou d'une autre.

Qu'est ce qui fait qu'on reste dans une asso ?
"quand je dis que je m'y sens bien et que j'ai envie d'y rester j'ai l'impression que c'est suspect de rester longtemps à ce poste et d'aimer ça"
On échange autour ce cette injonction du monde actuel à encourager les changements de carrière et la mobilité. Comme s'il fallait toujours être en mouvement , changer, aller vite. Alors que rester à une place permet aussi une montée en compétence (donc se sentir plus à l'aise dans ses tâches), de gagner en maturité à son poste, de faire évoluer des choses sur de temps long, de lancer des projets et de les suivre jusqu'à leur aboutissement.
des éléments qui font rester :

"le contexte de l'asso fait qu'on dirait que les choses sont malléables, qu'il est possible d'influencer sur son environnement de travail. C'est agréable l'idée que les choses puissent évoluer et qu'on a un rôle à jouer"

"le fonctionnement par projets : quand on lance un projet, on a envie de le suivre, d'aller au bout, et quand ça s'essoufle, de nouveau il y en a un nouveau qui arrive derrière"

"le doublement de mon poste crée une nouvelle dynamique, permet d'avoir un·e collègue avec qui échanger et me permet d'envisager la suite, l'idée de pouvoir transmettre"

la possibilité de formation

"on devrait pouvoir se sentir légitime à prendre le rôle du vieux con" :

on a tendance à faire sentir aux personnes qui sont depuis longtemps à un poste que les choses ont changé et qu'il faudrait tout réinventer. être toujours créatif·ve, innovant·e ...

les nouvelles personnes ne prennent parfois pas le temps de comprendre pourquoi les choses sont ainsi dans une asso ou quel est le contexte local (le quartier, les financements, etc ...) . Prendre le pouls. Comprendre l'histoire.

Le rôle d'une personne plus ancienne est aussi celui de transmettre le pourquoi de telle ou telle décision. de transmettre les infos du comment on a fait pour que ça marche ou pas, des pistes d'amliorations envisageables si une nouvelle personne veut relancer un projet.

Faire la disctinction entre le feu de paille que génère cette injonction au "vite et fort" et la vague de fond qui dure dans le temps.

-> Piste de travail pour le week end Valve : trouver un entre deux ? faire en sorte que les personnes nouvellement arrivées prennent le temps / aient les moyens de l'observation / compréhension de ce qui se passe dans l'asso et que les personnes plus anciennes dans la structures soient amenées à prendre en compte leur place (voir ce que leur posture peut bloquer ou non ? "j'aurais pas fait comme ça" ; est ce qu'elles sont encore à l'écoute sur des choses ? est ce qu'elles ne font pas juste machinalement les choses sans voir que le contexte a bougé ? "on a toujours fait ça comme ça !")

Est ce que ça fait sens de travailler dans une autre asso ? quand on fait le constat que les conditions de travail se dégradent, que de nombreux·ses salarié·es du secteur associatif sont en souffrance au travail ?

Bilan de compétence

on évoque la difficulté à voir ce sur quoi on serait bon·nes dans le monde du travail classique.
Pour certain·es nous avons l'impression d'être des couteaux suisses (mécanO, formateur·ices, coordinateur·ices adm d'asso,comptables, ...) , mais pas spécifiquement bon·nes dans un domaine.
Travailler dans un atelier vélo apporte aussi plein de compétence qui semble difficilement valorisable en quelques lignes de CV (organiser une formation pour les bénévoles, préparer des réunions avec des techniques d'animations, participer à une vie associative riche, ...
Dans un bilan de compétence pôle emploi c'est difficile de cocher toute les cases de compétences correspondant à un métier : il faut aller chercher dans chaque métier (secrétaire, mécanicien·nes, ...) certaines des compétences.

des petites phrases entendues pendant le week end à table, dans les couloirs, au petit déjeuner, ... :

"je trouverais jamais aussi bien ailleurs"

"après tant de temps passé à faire ça, qu'est ce que je sais faire d'autres?"

"j'en peux plus, mais si je pars maintenant ça va vraiment mettre l'asso dans une grosse galère"

"après ça, je ne pourrais plus travailler dans le monde normal"

"on s'est organisé·es de façon informelle tout le temps et quand j'ai voulu partir ce qui a été mis en avant c'est le droit du travail pour me protéger, et alors ça n'était pas entendable par l'asso employeuse"

Une chose dont nous n'avons pas parlé dans ce court temps c'est **"d'où est ce que je parle" :**

C'est dire : est ce que pour moi cet emploi est quelque chose dont j'ai besoin, un travail que j'ai eu du mal à obtenir ?

est ce que j'y reste par ce que j'ai besoin de cet emploi (parce que ça ne sera pas facile de trouver un

autre emploi, parce que j'ai un crédit à rembourser, parce que des proches comptent sur ce salaire , ... ?) et que mon parcours, mon réseau, mes diplômes ne me donnent pas une grande mobilité, une assurance suffisante. (c'est pas pareil d'être mécanicien·ne vélo à temps partiel si avant on a fait normal sup ou été ingénieur.e, bien payé·e, avec l'assurance de retrouver facilement un travail y compris dans un autre domaine, ou si on a dans la poche seulement un CAP et un réseau qui ne peut pas aider pour trouver un emploi ...)

-> piste de travail pour les jours Valve : continuer à creuser cette question ? en faire un petit point en début pour qu'on ait sa en tête dans les discussions qui suivront ?

Ci après des thèmes proposés mais non animés faute de temps / d'animateur·ices.

Amitiés : "j'ai envie que l'on fasse connaissance entre nous toustes !"

motivé·es pour préparer et / ou animer :

Amours : "je voudrais qu'on ait une réflexion autour de les thématiques salariat et autogestion"

motivé·es pour préparer et / ou animer :

Note : pour cet atelier, il y a besoin de connaître les attentes des participant·es : "pourquoi cette thématique t'intéresse ?

Exemple (à compléter) : en tant que salarié·e, comment amener un groupe à l'autogestion //coordination ou comment faciliter l'autogestion //facilitation ou comment prendre part à l'autogestion d'un groupe //lâché prise ou autre ?)

Temps de restitution / conclusion collective.

C'est chouette de voir qu'il y a des personnes motivée pour continuer ces réflexions

et surtout : une date a été fixée pour des RENCONTRES VALVE : Jeudi 17 et Vendredi 18 NOVEMBRE 2023 (euh, en fait depuis qu’on a tapé le compte rendu ça a changé mais deamndez ça sur la liste Valve et vous saurez !)

Dans les choses que nous n'avons pas eu le temps de discuter ensemble mais qu'on aurait envie de poser là pour les explorer plus tard ou pour les garder en tête.

Nous n'avons pas parlé de l'éléphant dans la pièce. De cette chose évidente qui prend tellement de place. La diminution des fonds accordés aux assos.
Depuis des années l'état délègue ses missions de service public aux associations. Au début, il l'a fait en donnant aux associations les moyens (via des subventions, des aides à l'embauche notamment) de le faire, mais la situations s'est dégradée. et les assos doivent jongler avec moins de moyens, l'écriture de dossiers pour répondre à des appels à projets .... Bref, les rapports au sein des assos seraient quand même plus simples si la pression économique était moindre , si les services publics fonctionnaient parfaitement, si on pouvait prendre du temps à reflechir à comment faire ensemble au lieu de chercher des sous, ... (on pourrait développer plus, mais des collectifs comme le CAC par exemple http://www.associations-citoyennes.net/ , décrivent tout cela très bien !)

Dans le réseau des ateliers, comme au syndicat asso, on s’aperçoit que les problématiques des salarié·es de toutes petites structures sont vraiment différentes de salarié·es d'asso certes, mais plus grosses (ou souvent il y a une direction salarié·es, des délégués du personnel, un service RH, ...). Les questionnement sur le salariat dans un atelier vélo peuvent être transposés aux salarié·es d'autres structures qui ressemblent aux nôtres.
En discutant avec des admin bénévoles d'asso au cours du week end, il est ressorti que ces réflexions s'appliquent aussi au travail bénévole : qu'est ce qui fait que je m'implique dans une asso ? que j'y reste même quand c'est pas facile ? pourquoi et comment on en part ? comment on s'organise tou·tes ensemble ....

Bref, le temps "salarié·es, stagiaires, apprenti·es, volontaires" de Valve qui peut sembler être un temps pour les "privilégiés qui ont un métier qui a du sens, et en accord avec leurs valeurs" :) n'est pas nourrissant que pour celleux qui y participent mais peut apporter de la matière et du jus de cerveau aussi au reste du réseau, que ça soit pour d'autres salarié·es d'asso comme pour des bénévoles.

Une chose positive des rencontres de cette année est que des personnes se soit emparées du sujet "la fonction employeuse des assos". Peut être que l'année prochaine, il y aura une discussion sur le travail gratuit, le travail bénévole, le monde du travail en général, le revenu universel, ... ?!