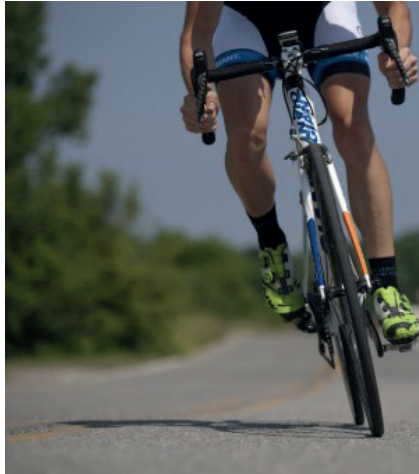


## DÉPLOIEMENT DANS LE PRIVÉ : QUESACO ?

*Traduire par renforcer nos bases syndicales, en créer de nouvelles et les conforter dans les secteurs de l'Éducation populaire, du sport, de l'animation, de la formation.*

Bref l'idée est d'aller au contact des salarié-es du privé travaillant souvent dans de très petites structures (moins de 10 personnes), souvent précaires et sans droits collectifs, souvent à temps partiel, souvent des femmes.

Mais si vous les connaissez ! Il s'agit de l'éducateur-trice de votre fille dans son club d'athlétisme, de l'animateur-trice des « Petits débrouillards » qui a su si bien expliquer le principe de la roue à eau à votre fils, ou encore du/de la formateur-trice de votre conjoint-e qui se réoriente professionnellement.



Pas simple, n'est-ce pas, de saisir la mosaïque des situations, la diversité des rapports de travail et la diversité des salarié-es de ces champs au sein de notre Fédération. Et ailleurs !

Pourtant, nous le savons, les enjeux de syndicalisation, de vitalité et de développement syndical nécessitent que nous sortions de nos sentiers battus pour nous ouvrir à ces salarié-es invisibles.

Pour ce faire, il n'y a pas de recettes toutes prêtes mais quelques pistes : souplesse et adaptation, travail de terrain et inventivité.

Souplesse et adaptation parce nous sommes en présence de salarié-es intervenant dans des structures mouvantes, fragiles, en pleine recomposition et subissant la dérégulation par la mise en concurrence. Pour eux-elles, les formes, les lieux d'emplois évoluent constamment. Il faut multiplier les déplacements, les employeur-ses qui, eux aussi, changent fréquemment. Bref, ils-elles gèrent leur emploi du temps, leur organisation avec maestria.... Ce qui ne leur laisse pas

beaucoup de disponibilité pour se mobiliser, rejoindre un collectif syndical, s'informer de leurs droits. Car tel est le paradoxe : les travailleur-euses à temps partiel et multi employeur-ses doivent consacrer un temps plein et au-delà à la gestion des contraintes qu'ils-elles subissent. C'est pourquoi la FERC envisage de créer des collectifs départementaux/locaux s'appuyant sur les syndicats existants, les référent-es FERC et toutes les bonnes volontés pour accueillir, diriger, organiser et encadrer ces travailleur-ses afin de les amener à se syndiquer et à se sentir forts dans un collectif. Viendra dans un second temps l'orientation vers « le bon syndicat » !

Travail de terrain et inventivité parce que même si nous structurons du mieux possible l'activité syndicale des salarié-es du privé, il ne faut pas s'attendre à ce qu'ils-elles viennent spontanément nous voir. Allons les chercher pour les appuyer dans des stratégies d'organisation collective (revendication, action collective, négociation, recherche d'allié-es, etc.). Il faut aller à la rencontre des premier-ères concernés sur leur lieu

de travail, convaincre de l'intérêt d'adhérer, créer des liens de confiance entre les personnes et l'organisation collective, renforcer la cohésion de groupe, développer l'implication des adhérent-es dans l'organisation, etc. C'est renouer avec le syndicalisme du « carreau cassé » parce que derrière ce carreau se cachent les conditions de travail, les salaires insuffisants, la précarité. Réparer le carreau et tenir pour vrai qu'il n'y a pas de « petits combats » c'est participer rassurer ou réassurer les salarié-es fragilisés de ces secteurs.

Enfin, faire sortir de l'invisibilité ces travailleur-euses et l'organisation syndicale, c'est réfléchir aussi à la communication en leur direction : la FERC vient de se doter d'une page facebook « FERC Assoc » et d'une autre « FERC Sport ». Nous souhaitons un média que chacun-e va s'approprier servant de lieu d'échanges, de rencontre, de luttes.

De plus, la FERC va éditer régulièrement deux bulletins d'information en direction des salarié-es du sport et du secteur associatif.

