

# Réunion du groupe « BouBou met les bouts : BBMB »

(nous filerons plus tard la métaphore marine ...)

## 7/12/2016

Pascal NAUTON  
Florence TEXIER  
Pierre CHOULET  
Jacques SELLIER  
Laure LANOIR  
Roger GOUGAT  
Bernard DESCOS

Boubou  
Cécile FABRE-BAZIE  
Pascal CHEVEREAU  
Frédéric ARLES  
Didier FABRY  
François  
Aurélien

Tout le monde est d'accord sur le fait que le départ à la retraite de BB est une étape importante pour l'asso. L'objectif du groupe est de présenter un projet à l'AG de mars 2017.  
La situation financière de l'association est bonne et permet d'envisager sereinement l'aspect économique la retraite de BB.

### 1 aspect administratif /échéances

BB sera à la retraite en janvier ou février 2019. Il souhaite un départ progressif (retraite progressive). Il n'a pas encore tous les infos pour se décider notamment les conditions économiques de son départ. On peut imaginer un départ sur un an. A partir de janvier 2018 (ou avant). On pense évidemment à un tuilage avec un nouveau permanent qui serait embauché. Il existe un dispositif (ministère du travail) qui pourrait correspondre à cette idée : le contrat de génération avec une possible aide financière (qui à elle seule ne peut motiver notre adhésion au dispositif).

Pour les délais il faudra compter avec les congés à prendre, à rattraper, les délais administratifs ... Il faut aussi calculer l'indemnité de départ (minimale : 2 mois de salaire à partir de 30 ans d'ancienneté : le cas de BB. )

Pascal se propose de creuser la question avec BB pour présenter quelque chose de plus précis lors de notre prochaine réunion.

### 2 Conséquence du départ :

BB s'acquitte de multiples tâches dans l'association, toutes ne sont pas clairement définies. Temps de travail, bénévolat, relations publiques pour l'association, relations amicales s'entremêlent.... BB va essayer de faire la liste des tâches qu'il va falloir clairement répartir après son départ à la retraite (sacré travail). Des tâches qui pourraient être prises en charge par son remplaçant, par des membres de l'équipe de permanents (mais sur un temps de travail constant ce qui entraînerait une diminution du temps d'atelier) ou par des groupes d'adhérents. Rapidement dans le débat émerge 2 rôles que BB assume seul :

a. « **faire les grilles** » répartition des heures de présences à l'atelier sur une période de 12 semaines. BB est garant de l'équité. Légitimité qu'il doit à son grand âge, à sa place dans l'histoire de l'APIMA et des qualités humaines indéniables. Mais en fait il existe un outil informatisé qui formalise les contraintes des uns et des autres (qui sont régulièrement négociées dans l'équipe). Aussi Aurélien pense pouvoir se servir de l'outil. BB et Aurélien proposent de faire les prochaines grilles ensemble... reste à savoir sur quel temps seront faites les grilles (cela représente 2 heures de travail..).

Une des bases de fonctionnement de l'APIMA est l'auto-organisation du temps de travail par les travailleurs eux-mêmes. Quand on a posé la question à BB « s faire » et lorsqu'on a demandé à Aurélien et François s'ils percevaient BB s'acquittant de cette tâche comme un chef d'atelier, la réponse a été catégoriquement non. On peut imaginer que s'il y avait des conflits dans la gestion du temps de travail alors un groupe temporaire (GLAP : groupe de liaison adhérent

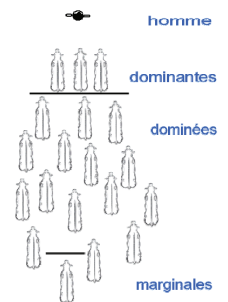
permanents) serait en charge d'imposer une grille.

b. **l'accueil et le suivi des stagiaires.** BB du fait de sa formation et des relations anciennes avec le milieu des éducateurs est le principal interlocuteur des organismes demandeur de stages. Il signe les conventions, fait les évaluations ... Par contre tous les permanents participent à l'encadrement du stagiaire sur son temps d'atelier. Il est important pour l'ensemble du groupe réuni de continuer l'accueil de stagiaires au sein de l'apima. Les permanents semblent d'accord sur le fait que le responsable des stagiaires ne peut être qu'un permanent à plein temps. On a aussi évoqué la possibilité qu'un groupe d'adhérents prenne en charge une partie des relations APIMA avec les acteurs de l'économie sociale et solidaire (aujourd'hui BB est perçu comme l'interlocuteur privilégié).

### 3 l'esprit de l'APIMA

Toutes les personnes présentes à cette première réunion ont exprimé leur crainte que le départ de BB entraîne une perte de l'esprit APIMA (perte du père, du leader, du capitaine, secte ... tout ça bien sûr sur le ton de la plaisanterie).

Il y eut un échange autour de la figure du **leader**. On entendit qu'une équipe sans leader devenait molle, que toute équipe sportive trouvait naturellement son leader, que dans un troupeau de vache, le dominant était lié à son taux de testostérone... L'idée que, c'est la nature qui fait le leader et non les groupes sociaux, me semble totalement fautive (sans groupes sociaux organisés peut-il y avoir des leaders). D'autre part un certain nombre de sociétés primitives sont organisées pour que le chef ne soit pas celui qui détient le pouvoir.



La chefferie n'est, dans la société primitive, que le lieu supposé, apparent du pouvoir. Quel en est le lieu réel ?

C'est le corps social lui-même qui le détient et l'exerce comme unité indivisée. Ce pouvoir non séparé de la société s'exerce en un seul sens, Il anime un seul projet: maintenir dans l'indivision l'être de la société, empêcher que l'inégalité entre les hommes installe la division dans la société. Il s'ensuit que ce pouvoir s'exerce sur tout ce qui est susceptible d'aliéner la société, d'y introduire l'inégalité : Il s'exerce, entre autres, sur l'institution d'où pourrait surgir la captation du pouvoir, la chefferie. Le chef est, dans la tribu, sous surveillance : la société veille à ne pas laisser le goût du prestige se transformer en désir de pouvoir.

**Pierre Clastres La question du pouvoir dans les sociétés primitives 1976**

Il est vrai que dans notre société industrielle actuelle : chef, pouvoir et domination sont étroitement confondus mais l'APIMA est une expérience, un pas de côté... dont une des motivations de sa création, évoquée plusieurs fois par BB, fut de fuir les rapports hiérarchiques imposés dans le monde de la production industrielle.

« il n'y a jamais lieu d'être certain du caractère naturel des inégalités que l'on constate entre les hommes dans une situation sociale donnée [...] tant qu'on n'a pas exploré toutes les voies par où agissent les facteurs sociaux d'inégalité »

**Bourdieu, Passeron, 1964**

Mais qu'est-ce que **l'esprit APIMA** ? difficile à dire.

On pourrait essayer de définir un projet associatif plus explicite, mettre des mots... Définir un projet, signer des chartes (charte du bénévole, charte du permanent). L'institutionnalisation voire même la bureaucratisation des associations sont souvent imposées aux associations dans la course aux subventions. Or l'APIMA n'est pas dans cette course et a donc les moyens de choisir son mode de définition.

L'APIMA est une association sans élu au bureau. Association qui fonctionne grâce au **régulectif** instance où personne n'est indispensable et où il y a un grand turn over. Le collectif s'y exprime non par délégation mais par un pouvoir extrêmement morcelé. Une association où les limites qui semblent là encore naturelles entre l'individuel/collectif et le passionnel/rationnel sont mises à mal.

Pendant ce moment d'essai de définition de l'APIMA, BB a un peu parlé de l'histoire de l'APIMA, des motivations originelles (anti-hierarchie, consommation différente...) et des différents clashes qui ont émaillé le parcours de l'APIMA (notamment la «dérive managériale» d'un bureau ou d'un président).

Jacques a tenté une définition en négatif : l'APIMA ce n'est pas, par exemple... récompenser un adhérent-bénévole qui a effectué un superbe travail pour l'APIMA (avec peut-être l'idée que la générosité est toujours à la hauteur des moyens de celui qui la prodigue... et peut-être que dans la définition de l'APIMA il y a une idée d'égalité).

Pour finir je reprendrai la métaphore marine du début, filée par Aurélien. L'APIMA serait un grand navire où seul le capitaine serait mener la route, et où chaque marin à son poste fait son boulot. C'est plutôt du côté des pirates que de la marine marchande qu'il faut se pencher dans notre cas. **Le bateau nous appartient** (la division du travail classique s'explique par la dépossession des moyens de production par les capitalistes). Les pirates n'étaient que de simples prolétaires de la mer s'emparant du bateau (il y en eut peu, leur vie fut brève). Le ou la capitaine y était élu (un voix, une personne) et aussi démis de ses fonctions par le même suffrage, pour couardise, ou pour s'être comporté comme un gentilhomme. Le butin était réparti de façon presque égalitaire (1 part minimum 2 parts maximum rapport de 1 à 2, aujourd'hui, chez Renault-Nissan le rapport est 1 à 860 pour le patron)...

De l'avis de tous, ce fut une belle première réunion...(manquait peut-être un petit canon de l'avis du secrétaire).

### Prochain rendez-vous Mercredi 18 janvier 19h00

- penser à alléger le planning en conséquence
- BB fait son profil (arg !)
- Pascal apporte des billes au niveau administratif
- J'apporte du blanc
- lire Rousseau (le contrat) La Boétie (discours de la servitude volontaire) et tout Ricoeur

Le nouveau doit surmonter l'ancien, mais il doit comprendre en lui l'ancien à l'état dominé, « le supprimer en le conservant ».

Il faut bien comprendre qu'il y a aujourd'hui une nouvelle façon d'apprendre, une façon critique, où l'on transforme ce qu'on apprend, une façon d'apprendre révolutionnaire.

**Remarques sur le formalisme – Bertolt Brecht 1938**

Les Forçats de la Mer : Marins, marchands et pirates dans le monde anglo-américain (1700-1750) Libertalia, 2010

*Si nous savons comment les peuples ont, par le passé, essayé d'échapper à l'exploitation et à l'oppression en organisant leurs vies différemment, comme les marins et les pirates ont tenté de le faire au cours du 18ème siècle, cela peut à la fois nous inspirer et nous donner de nouvelles idées pour l'époque actuelle.*

Marcus REDIKER

