



1982 licenciement de Boubou, le salariat comme contrat de subordination lui est insupportable, il faut inventer son travail. On se documente: Des associations proposent déjà d'apprendre à entretenir sa voiture (centre de recherche et d'initiation manuelle éducative Crime à Toulouse)

Des influences, de l'OCI à l'aumonie du lycée de Montferrand. L'autogestion comme horizon. En mémoire, la fin du salariat, LIP, les castors, l'outil de production aux travailleurs mais aussi Mitterand et la fin des utopies, une drôle d'époque pour une drôle d'aventure.

naissance 1982

Les statuts déposés sont dans un premier temps refusé par la préfecture. Un salarié de l'association ne pourrait faire partie du bureau. Un salarié ne peut être qu'un subordonné. Pourtant la loi 1901 le permet, en insistant, ça passe!

Les salariés sont des adhérents comme les autres.

scission 1985

Les 2 fondateurs s'opposent, Christian et Boubou. Les décisions doivent-elles être prises par les adhérents ou par les permanents. On décide que toutes les décisions doivent être prises par les adhérents (les salariés sont adhérents de droit).

L'APIMA est une association où chaque membre peut participer à la prise de décision.

faillite 1986

Plus de cinq mois de retard de salaire, le conseil d'administration prononce le licenciement de Boubou.

AG houleuse. Instauration d'une cotisation annuelle importante. Plus de tarif horaire. 115 adhérents s'engagent à payer une cotisation d'avance.

On apprend que l'APIMA est une entreprise (humaine avec une réalité économique ...). Cela nécessite d'équilibrer le budget.

conflit 1995

Le président de l'époque souhaite que les décisions soient prises non par le conseil administration (10 membres) mais seulement par le bureau (3 personnes). La Concentration du pouvoir donne-t-elle de l'efficacité?

Boubou souhaite un aménagement de ses horaires, ce même président refuse... Le conseil d'administration suit Boubou. Départ du président.

L'APIMA raisonne déjà en collectif.

Des salariés traités comme on voudrait tous être traités.

politique salariale 1996

Au départ de l'Apima, c'est la gestion en continu de la catastrophe de la veille qui fait la politique de l'asso. De 1986 à 1996 ce n'est plus la catastrophe de la veille mais c'est la difficulté immédiate qui dicte les décisions. En 1996 on voit où on va avec un budget équilibré et même des réserves financières. On décide: le nouveau salaire est de 108 000 F avec un coefficient lié à l'ancienneté de 1,2% par an.

Dans «autogérer» il y a gérer. A l'APIMA faut pas avoir peur de venir avec une calculette.

mobilisation démobilitation

L'APIMA sait se mobiliser, toute son histoire le montre. A chaque vacillement financier, à chaque déménagement, à chaque coup

dur les adhérents/militants répondent présents. Mais comme pour toute association le fonctionnement quotidien épuise.
1993 il y aura une AG avec 35 adhérents présents sur 200
1992 ce sera difficile de trouver les 11 membres du CA
1997 on note beaucoup d'absentéisme au CA et un grand coup de gueule du président lors de l'AG sur le manque de motivation
2000 le quorum n'est pas atteint à l'AG il faudra une deuxième AG avec aussi un coup de gueule...

théâtre 1998

Tous les dimanches une troupe de théâtre répète à l'APIMA.
En octobre on a droit à une répétition générale.

C'est aussi ça, l'APIMA. Une porte ouverte.

FDS 1997

On a réfléchi à la création d'un fonds spécial pour les adhérents en difficulté. Il avancera le prix des pièces ou des paiements de cotisations, et sera alimenté par une cotisation de 60 F demandée une fois pour toutes à tous les adhérents.

Même si le FDS ne résout pas le problème du prix trop élevé, pour certains, de la cotisation; il participe à l'expression de la solidarité en acte à l'APIMA.

le bug de l'an 2000

L'APIMA ronronne, la mobilisation est en berne.
Un conflit autour des grilles horaires entre les salariés (quoi de plus ordinaire), les adhérents s'en mêlent et pour finir... Boubou démêle. Mais fatigué de l'association, il souhaite quitter l'APIMA et donc suit une formation.
C'est un choc qui provoque, même si ce n'était pas l'effet recherché, un sursaut de motivation. Boubou reste.

À l'APIMA on apprend à devenir autonome sur sa voiture grâce à des salariés qui organisent leur travail de façon autonome.
La qualité des conditions de travail des salariés dépend de la mobilisation de tous les adhérents.

révolution acte I 200?

Une proposition un peu folle à l'AG:
On veut plus de participation
On veut moins de délégation
Supprimons les instances de pouvoir: plus de CA, plus de bureau mais des groupes de travail autonomes chargés de faire tourner la boutique et de faire des propositions à l'AG.
L'association sera gérée par le collectif de tous ses adhérents réuni en AG

A l'APIMA, pas besoin d'être élu, il suffit d'être là.

révolution acte II 200? +2

Les groupes fonctionnent, la boutique tourne bien mais il n'y a plus qu'une ou deux personnes (les 2 Roger) qui ont une vue globale sur le fonctionnement de l'association. Le but était de partager les responsabilités avec tous les adhérents, que chacun devienne un force de proposition ... L'effet est inverse. On pense revenir à un CA traditionnel, l'AG refuse elle souhaite poursuivre sur cette idée. On invente le RÉGULECTIF. N'importe quel adhérent (qui ne s'est pas désolidarisé du collectif) peut participer au Régulectif, qui en principe, voit tout, sait tout et propose tout.

Qui ne dit mot, consent-il vraiment ?
Ce que l'on sait, ce que l'on ne sait pas, ce qu'on croit savoir, ce qu'on voudrait savoir...
Savoir/pouvoir



BouBou Met les Bouts 2018