

Les syndicats STTCPOA* et ASSO 31* dénoncent de graves dysfonctionnements à l'ADEAR 31.

Dégradation des conditions de travail, souffrance au travail, 121 jours cumulés d'arrêt en 3 mois dont une partie pour maladie professionnelle et finalement, le départ des 4 salariées, malgré le soin et l'attachement à leurs missions.

*Syndicat des Travailleuses et Travailleurs de la Confédération Paysanne et Organismes Associés - stcpoa@yahoo.fr

*Syndicat de défense des salarié.e.s du secteur associatif en Haute-Garonne - asso31@syndicat-asso.fr /

comminges@syndicat-asso.fr

L'ADEAR 31 a été créée en 2017. La même année, des comportements de harcèlement sexiste et sexuel sur plusieurs salariées du réseau Confédération paysanne / ADEAR étaient dénoncés.

Entre 2018 et 2022, le Conseil d'Administration (CA) a réalisé **4 embauches** malgré des conditions de travail délétères menant la **Commission paritaire** du réseau national de la Confédération Paysanne et des ADEAR à intervenir dès 2019 et à formuler des recommandations pour un cadre de travail assurant la protection de la 1ère salariée.

Ce choix de **croissance rapide** a demandé aux salariées une grande adaptation pour chaque année redéfinir leur fonctionnement d'équipe. De leur côté, les administrateur.ices répétaient ne pas avoir de temps pour suivre dans leur intégralité la multitude de projets et financements et la gestion pointue de la trésorerie. Ils ont néanmoins continué d'engager l'association dans de nouveaux projets d'ampleur sans jamais donner aux salariées ni l'autonomie ni les mandats nécessaires à son bon fonctionnement.

Malgré une trésorerie fragilisée et un CA divisé, épuisé et majoritairement désintéressé, voire **hostile à la gestion des ressources humaines**, une partie du CA souhaitait poursuivre cette dynamique et embaucher une cinquième personne en 2023.

Au printemps 2021, le **séminaire de travail sur la gouvernance**, n'a donné lieu à aucune évolution. Les dirigeant.es de l'association ont intimé aux salariées de travailler sur ce sujet bénévolement, en dehors de leur temps de travail. Le **CA a négligé et reporté sans arrêt ce chantier**, laissant perdurer le flou sur les modes de prise de décision, sur les missions et périmètres de légitimité et d'autonomie de chacun.e, générant de nombreuses incompréhensions, tensions et de la souffrance au travail pour les salariées et les bénévoles.

Le CA n'a pas donné aux salariées les **moyens pour réaliser leur travail** : locaux trop étroits, retrait d'outils de travail, suppression de missions, ligne politique confuse, processus de décisions trop vagues.

Pire, des **propos injustes, dénigrants, irrespectueux, jugeants**, ont trop souvent été tenus, à l'écrit ou à l'oral, par des employeur.euses, sur les salariées et leur travail, parfois en présence les unes des autres, parfois devant des adhérent.es, au mépris de leurs obligations légales de protection de la santé et sécurité de leurs salariées.

Par ailleurs, certain.es administrateur.ices **rémunéraient leurs temps de présence bénévoles** pour la structure en les déguisant en frais kilométriques, et en jetons de présence, parfois sans justifier le détail des réunions auxquelles elles participaient.

Une prestation pour l'ADEAR 31 a été réalisée par un.e membre du bureau pour plusieurs milliers d'euros, dont une partie du temps passé facturé déguisée en frais kilométriques, et sans coordination avec l'équipe salariée sur la mission effectuée, générant un grand inconfort pour les salariées impliquées dans le suivi du dossier.

Paradoxalement, les dirigeant.es ont balayé d'un revers de main les **demandes de revalorisation salariales des**

employées sous prétexte « qu'il n'y a pas de sous ». C'est oublier les **58 000 euros de bénéfice** net cumulé entre 2018 et 2022 et un résultat largement bénéficiaire en 2023.

En juillet 2023, **les salariées ont alerté le CA**, une fois de plus, de la dégradation de leurs conditions de travail et de leur souffrance au travail via un courrier. En conséquence, 2 membres clés du CA ont démissionné le mois suivant sans préavis ni passation. Le CA restant n'a répondu que 4 mois plus tard et les conditions de travail ont continué de se dégrader, générant de nombreux **arrêts maladie**. **La commission paritaire est intervenue pour la seconde fois**, puis l'ensemble de l'équipe salariée s'est résignée à quitter ses fonctions. Des **signalements internes de harcèlement moral** ont été réalisés dans l'espoir de faire cesser ces agissements et ainsi espérer protéger les futur.es salarié.es et les futur.es administrateur.ices.

Le STTCPOA et ASSO 31 s'opposent vivement au fait que le développement du projet associatif des ADEAR se fasse au détriment des conditions de travail et de la santé des travailleur.euses qui s'engagent au service de l'agriculture paysanne et des paysan.nes de leur département !

Il est de la responsabilité des employeur.euses de ne pas créer ou de faire cesser au plus vite toute situation générant de la souffrance au travail : c'est l'obligation de sécurité du Code du Travail*.

**voir articles L4121-1 à L4121-5*

Le cas de l'ADEAR 31 n'est pas qu'une triste histoire isolée au sein du réseau. Rien que pour **les ADEAR d'Occitanie** nous comptons plus d'une 20aine de départs sur une 50aine de salarié.es ces 2 dernières années !

Une **enquête alarmante du STTCPOA** datant de l'été 2023, réalisée auprès des salarié.e.s du **réseau national** (55 % de réponses), montre que 29% des répondant.es vivent mal leur charge de travail, 80% sont impacté.es dans leur vie personnelle et 47% ont déjà envisagé de quitter leur poste à cause des conditions de travail ! Près d'un.e salarié.e sur 5 déclare qu'un arrêt maladie leur a été prescrit à cause de leurs conditions de travail. Dans ce sondage, une 20aine de salarié.es a aussi fait part de conditions de travail "insupportables".

Administrateur.ices d'association ou de syndicats, à travers ce courrier, nous vous invitons à réagir !

Un objectif politique louable ne suffit pas à embaucher et ne justifie pas de tels traitements !

Le contexte institutionnel et politique n'est certes pas favorable aux associations. Les subventions de fonctionnement n'existent quasiment plus, au profit d'appels à projet nébuleux, chronophages, nécessitant de l'expertise sur les financements. Cela crée de la distance entre salarié.es et administrateur.ices-employeur.euses peu nombreux.euses, mais aussi avec les objectifs politiques initiaux.

Une embauche nécessite néanmoins de s'y préparer : Avez-vous bien défini les conditions matérielles, humaines, économiques des salarié.e.s ? Défini et borné les missions ? Répondent-elle à votre projet politique ou à celui des financeurs ? Quelles sont les conséquences d'une embauche sur le reste de l'équipe ? Connaissez-vous toutes les obligations de l'employeur ? Savez-vous que des agissements répétés dégradant les conditions de travail de votre salarié.e et portant atteinte à sa santé ou à son évolution professionnelle sont considérés comme du harcèlement moral au travail ? Avez-vous lu la définition du burn out ? Savez-vous comment le prévenir ? Savez-vous qu'il est de votre responsabilité d'assurer aux salarié.es le droit au repos et à la déconnexion ? Le protocole harcèlement du réseau est-il affiché dans les bureaux de vos salarié.es ? Savez-vous que la commission paritaire propose des formations employeur.ses ?

Reprenez en main le devenir de vos structures, protégez vos salarié.es, l'agriculture paysanne n'en sera que plus cohérente !