



Vie institutionnelle, vie associative

Yannick DANIEL, Président

Dossier : Comité directeur

Dossier suivi par : Françoise CAHU, assistante

Date : 17 et 18 mai 2014

COMPTE RENDU ADOPTÉ

14 Pour, 2 Abstentions

Participaient au Comité directeur : Sigrid Azouz-Ménard, Olivier Cellier, Vincent Cocquebert (Délégué général), Ludovic Coupin, Yannick Daniel, Raymonde Derouard, Cédric Disconsi, Bernard Hameau, Frédéric Le Plaine, Mickaël Lissarre, Elsa Loubet, Emilie Schurch, Daniel Séréno, Isabelle Soltysiak, Jean-Yves Talois (à partir de 20h), Nadine Tétron (à partir de 16h)

Excusées : Marie-Anne De Vreyer, Dominique Mathieu, Marie Jo Fuster

Absente : Coralie Mercier

Participaient : Bruno Aïssou, Responsable administratif et financier, le samedi. Hubert Bersot, représentant du CE (à partir de 16h le samedi)

Observateurs : Maurice Marais (les deux jours), Isabelle Dhoyer (samedi), Gaël Utard (à partir du samedi fin d'après-midi), Cédric Lafont (dimanche).

Étaient à l'ordre du jour :

- | | |
|--|--|
| 1. Adoption de l'ordre du jour | 8. Organisation des salariés et risques psychosociaux |
| 2. Adoption du compte-rendu de la séance des 26 et 27 avril 2014 | 9. Point sur les travaux préparatoires de l'Assemblée générale |
| 3. Questions administratives et financières | 10. Développement : éléments stratégiques 2014/2015 |
| 4. Point sur les travaux de l'année menés par la CAF | 11. Planification de la relève |
| 5. Point sur la CPO Éducation nationale | 12. Points en lien avec l'actualité |
| 6. Formation | |
| 7. Nouveau modèle socio-économique | |

Sont accueillis en tant qu'observateurs des adhérents qui souhaitent éventuellement présenter leur candidature au Comité directeur lors de la prochaine AG.

Remarque préliminaire : le dossier AG est parti dans les temps. La commission de contrôle n'ayant pas pu se réunir avant cet envoi, son rapport sera disponible à l'Assemblée générale.

Bernard Hameau quittera la réunion samedi en fin d'après-midi pour se rendre à l'AG de l'AAEE où il représentera le Comité directeur des EEDF.

1. Adoption de l'ordre du jour

Il est proposé que le retour sur les congrès, prévu pour cette séance, soit reporté au CD de juin. Il lui sera donné une dimension de présentation des régions dans le cadre de l'accueil du nouveau Comité directeur. La relecture du Règlement général se fera au cours de cette séance dans le temps AG.

Il est demandé d'ajouter un point à l'ordre du jour : responsabilité de l'employeur, avec notamment un point d'étape sur le PSE.

Après modifications, l'ordre du jour est adopté.

10 Pour – 3 Abstentions

2. Adoption Compte-rendu des 26 et 27 avril

Après modifications, le compte-rendu est adopté.

9 pour – 2 Abstentions

3. Travaux de la Commission administrative et financière (CAF)

3.1. Questions administratives et financières

Le Comité directeur met fin à la convention qui lie les EEDF à la ville de Brest pour le local de la rue Latouche Tréville.

10 Pour -1 Abstention

3.2. Accompagnement budgétaire des régions

La CAF a eu, avec chaque région EEDF, un regard croisé entre le projet et le budget pour travailler sur la faisabilité du projet. La période autour des congrès n'est pas favorable à cet échange car les acteurs ne sont pas forcément les mêmes avant et après. Ces temps de travail autour de l'actualisation des budgets ont été menés et globalement très bien perçus, permettant de rectifier d'éventuelles erreurs.

La CAF a pu constater que toutes les régions ne sont pas au même niveau de suivi et d'élaboration de leur budget. Il n'est pas encore partout un objet politique. Cette mission d'accompagnement des régions a été une première pour la CAF qui propose de la reconduire sous certaines conditions. Par exemple, le budget se préparant à l'automne, si la CAF pouvait identifier les auditeurs dès septembre, cela permettrait de démarrer plus tôt ce travail d'accompagnement.

Ce travail d'échange et de construction partagée est une chose que le Comité directeur aspirait à mettre en œuvre depuis 5 ans. C'est une véritable nouvelle étape qui a été franchie. On peut mesurer que la conduite du changement prend du temps. La situation financière difficile de l'association a été un accélérateur pour la conduite de ce nécessaire changement.

4. Patrimoine

La mission de la CAF sur le patrimoine va au-delà du recensement et de la meilleure connaissance des biens de l'association. La mission doit se poursuivre sur l'année 2014-2015.

Les Services Vacances de Caen et de Chalon-sur-Saône ont fait des demandes de travaux mais aujourd'hui cela n'est pas présenté au Comité directeur car n'a pas été validé par la CAF qui va revenir vers eux.

La vente de Giberville est retardée de 3 mois à cause d'un souci de diagnostic. La vente de la permanence de Lille sera par contre effective avant l'été. Un travail a été conduit avec le notaire sur la sécurisation du processus de vente.

Le Comité directeur remercie l'ensemble des membres de la CAF pour le travail qui a été fourni cette année et l'expertise qu'elle a menée.

5. CPO Éducation nationale

Suite au remaniement ministériel, les EEDF avaient sollicité un nouvel entretien avec le ministère de l'Éducation nationale. Le Président et le Délégué général ont été reçus le 28 avril par le Chef de cabinet et un autre conseiller du ministre. Le contexte a été reposé ; les interlocuteurs ont exprimé leur surprise du soutien que l'Association a reçu de nombreux parlementaires. Yannick Daniel leur a présenté la date de l'Assemblée générale comme date à laquelle il serait possible d'annoncer une « réponse » du ministère, les adhérents de l'Association étant en attente d'une meilleure considération de l'Association.

6. Formation

La commission n'a pas eu de vrai grand temps de travail mais une réflexion a commencé à partir d'un questionnaire. Il est noté à travers les retours de ce questionnaire de nombreux points de concordance alors même que les membres de la commission viennent d'horizons différents. Les principaux points qui sont ressortis :

- L'importance de garder un secteur formation aux EEDF et de ne pas l'externaliser
- Un chantier est à mener concernant le parcours du bénévole
- La formation est un moyen de recruter de nouveaux cadres
- Un nécessaire débat sur les propositions pédagogiques
- Un manque de formation d'accompagnement à la fonction d'élu politique
- Dans les formations diplômantes, une offre importante de thématiques différenciées montre qu'il existe des compétences variées
- La connotation EEDF de nos stages est en progression depuis plusieurs années
- La formation a aujourd'hui un triple objectif (formation de responsables, sources de revenus financiers, développement) et il paraît difficile de les mêler efficacement
- Dans les propositions stratégiques, 6 concernaient la formation avec entre autres la création de parcours de formations et d'accompagnement
- Pour un membre du CD, les priorités autour de la formation se situent autour de propositions sur l'accompagnement aux fonctions
- Les actions de formation peuvent aussi se faire en partenariat

- Les EEDF devraient également se questionner sur la formation professionnelle : ne serait-ce pas un champ à investir ? Aujourd'hui les Éclés n'y sont pas présents et de ce fait sont mal identifiés dans le monde de la formation de l'Éducation Populaire.

La question de la formation devra continuer à être travaillée par le prochain CD, toujours dans une optique stratégique. Un état des lieux de la formation dans les régions est à réaliser. La formation et la pédagogie devraient s'enrichir de ce qui se fait sur l'ensemble des autres secteurs de l'association.

Le parcours du militant doit passer par la formation ; mais la formation ne doit pas se résumer à la formation de militants.

7. Nouveau modèle socio-économique (MSE) (2h20)

Les échanges se font à partir du document présenté par Daniel Séréno, pilote du groupe de travail sur le nouveau modèle socio-économique. Ce document est issu des travaux du séminaire CD/EN du 26 avril et du groupe de travail dédié.

Il est proposé que le préambule permettant de fixer les orientations soit soumis au vote de l'AG. Dans les annexes il est proposé d'ajouter un document sur la situation de l'Association. Le document sur le nouveau modèle socio-économique sera envoyé via les secrétariats régionaux aux participants à l'AG.

Dans le préambule, proposition est faite de rajouter un point sur la méthodologie et le calendrier, de présenter la démarche.

Le Comité directeur mandate le groupe de travail pour préparer un document support pour la rentrée 2014 qui servira lors des APL.

7.1. Masse salariale

- Être attentif à ce qu'il n'y ait pas trop de catégories sur lesquelles les moyennes doivent être calculées.
- Qu'en est-il du financement des animateurs territoriaux par les régions qui n'en ont pas ?
- Ne faut-il pas poser une limite maximale au montant de contribution par adhérent ?
- Affiner ce qu'est un adhérent (pour la base de calcul).
- Fixer en AG une date butoir pour proposer les clefs de répartitions.

Travailler sur un taux moyen permet de gommer tous les effets d'ancienneté et de turn-over.

La question est posée par un membre du CD de savoir si un EBE à 10% ne permettrait pas déjà de contribuer à la masse salariale. Il est rappelé que l'EBE permet en fait aujourd'hui, s'il est atteint, de combler 80% du déficit de l'Association.

Autres décisions par rapport au document présenté

- Gestion des salariés : la question du n+1 est à traiter en lien avec le Règlement général
- Budget : Le choix d'un EBE régional implique que des choix politiques soient faits dans les Régions. Pour les Services vacances adaptées et les Centres, l'EBE ne peut être collectif que s'il y a au sein de la coordination des choix politiques collectifs.

7.2. Cotisations

Il est proposé que les cotisations annuelles contribuent à la richesse de l'Association (fonds propres) et non plus à son chiffre d'affaire. Toute cotisation prise en charge par une structure devra être financée par des ressources externes.

Le montant des cotisations devant maintenant être voté en AG, il est proposé qu'une cotisation à 20 € pour les responsables de moins de 26 ans rattachés à un foyer fiscal non imposable déclaratif (pas de contrôle) soit soumise au vote. Le Comité directeur se laisse jusqu'à dimanche après-midi pour statuer sur cette proposition.

Le Comité directeur adopte les orientations sur le modèle socio-économique pour présentation à l'Assemblée générale. 10 Pour- 3 Abstentions

8. Organisation des salariés et risques psychosociaux (1h15)

Ce temps se déroule hors de la présence des observateurs, candidats potentiels au CD et du représentant du CE (Hubert Bersot).

Ce temps prolonge celui ayant eu lieu lors de la séance des 26-27 avril.

En préalable, le Délégué général fait le point sur 2 aspects ayant trait à ce même thème :

Plan de restructuration et de licenciement : un point concernant le siège en termes de volontariat de substitution, personnes « licenciables » et postes libérés est fait. Un état des lieux global sera fait avant l'assemblée générale.

Le Délégué général rappelle la note « Organisation des salariés et risques psychosociaux » qui présente le travail mené dans ce cadre depuis janvier dernier, autour des thèmes suivants :

- Janvier 2014, reprise du Délégué général, nouveaux repères,
- Organisation du travail au quotidien,
- Organisation des salariés du siège puis de l'ensemble de l'association,
- En quoi l'organisation présentée contribue à réduire les risques psychosociaux ?
- Point de vigilance
- Annexes « propositions Technologia » et travail ébauché avec le CHSCT.

Ces différentes phases ont amené des échanges au sein des équipes du siège national et des instances du personnel, donnant parfois lieu à l'expression de désaccords et à quelques tensions.

L'équipe de direction est parfois en situation limite de fonctionnement en termes de gestion du temps ; l'urgence fait alors obstacle à l'échange.

Le travail mené prend en compte le retour imminent de Jean Amand Declerck.

En terme d'échéances, il faut s'interroger sur la capacité à mener le travail prévu au sein de l'EN en juillet ; le CN de fin septembre sera important pour le partage, l'avancée commune de la réflexion ; des indicateurs de réussite vont devoir concrétiser, illustrer le tableau construit avec le CHSCT.

Le Comité directeur doit apporter la garantie d'un mieux-être au travail, prendre en compte la situation d'incertitude des salariés depuis 2013, veiller à ce que les problématiques actuelles n'amènent pas à des conditions de travail dégradées.

Concernant le tableau CHSCT, il n'apparaît pas de propositions différentes, complémentaires à celles du cabinet Technologia ; l'évolution de ce dossier a été difficile dans le contexte général, l'employeur a dû faire une pré-maquette afin d'amener le CHSCT à formuler des propositions ; si cette participation demeure difficile, il sera du ressort de la direction d'aider à avancer. L'identification de la souffrance au travail impose la définition d'indicateurs qui sont à travailler avec les instances du personnel ; [une photographie régulière devra être fournie au CD concernant l'évolution du climat social.](#)

Il faut s'interroger sur la faisabilité de tenir l'échéance d'opérationnalité en septembre.

Conservons à l'esprit la volonté de cerner l'organisation souhaitée, souhaitable, en dehors de l'état des forces, au delà des personnes.

Clarifier les rôles respectifs reste essentiel : schématiquement, le Dg propose, le CD fixe le cap, s'assure de l'avancée ; « qui décide quoi » sera à caler avec le nouveau CD ;

Les décisions liées au fonctionnement relèvent du Dg et de l'EN, dans leurs champs respectifs ; le CD, au début du Plan actuel, a « repris le pouvoir », en allant sans doute trop loin dans un contexte particulier ; un rééquilibrage s'impose et est en cours. Le Comité directeur doit veiller à se situer dans la posture de dirigeants de salariés, dans le rôle d'administrateur, à éviter de traiter le quotidien, le fonctionnement, qui relève des salariés ; en revanche, il nous faut avoir le souci du suivi, de l'évaluation ; des temps sont à prévoir afin de cerner l'impact des décisions ou non décisions.

Le prochain CD devra gérer de nombreux dossiers déjà ouverts, être garants de leur mise en œuvre.

Le Délégué général ne doit pas être le seul trait d'union avec le CD, ce qui n'a cependant été le cas que pour le moment des motions, sinon, les autres membres de l'EN viennent en CD porter leur dossier. Il est constaté que cela ne s'est pas fait en 2013-2014. Des espaces collaboratifs sont à développer ; les séminaires EN-CD, positifs, sont à reconduire. Ils sont le lieu d'expression des points de vue et échanges réciproques permettant ainsi au CD de s'en nourrir.

Il y a également besoin de retrouver du temps pour assurer la formation du CD.

[L'évaluation annuelle du DG est à prévoir ; elle s'est effectuée antérieurement sans attendre d'être traduite dans le Règlement général ; elle doit être menée par 2 personnes du CD ; il est opportun de la prévoir avec le CD actuel, porteur d'une « histoire commune et partagée » en envisageant un retour en plénier avant l'AG.](#)

Le Comité directeur mandate Yannick Daniel et Bernard Hameau pour mener l'entretien annuel d'évaluation du Délégué général. Sigrid Azouz-Ménard, si elle en a la disponibilité, pourra s'y associer.

11 Pour-3 Abstentions

En conclusion de ce temps, il est important de situer cet échange sur les risques psychosociaux comme une approche nouvelle au sein de l'Association ; soulignons que le CD a pris la responsabilité, auprès des IRP, d'impulser l'audit qui a mené au rapport Technologia.

9. Point sur les travaux préparatoires à l'Assemblée générale (1h25)

Retour des 3 observateurs candidats potentiels au CD et du représentant du CE. Retour de Bernard Hameau.

9.1. Documents AG

Seront fournis en 20 exemplaires par atelier du samedi matin : rapport moral et rapport financier.

Seront fournis pour tous les documents suivants : document modèle socio-économique, texte des Statuts avec les ajustements, note d'ajustements du Règlement Général (et non le texte intégral), déclaration de candidatures au Comité directeur.

Les ateliers du samedi matin :

Après échanges, sont retenues les options suivantes : les ateliers seront articulés autour de 3x30mn environ assignées à chaque rapport, les 30 1^{ères} minutes étant consacrées au rapport financier. Le dernier quart d'heure permettra une première présentation du MSE. Accord pour les fiches de synthèse présentée qui permettront de dégager 3 points forts de l'échange, points qui seront projetés lors de la séance plénière entre la présentation faite oralement (président, trésorier) et le débat.

Les membres du CD sont répartis dans les ateliers. Répartition à effectuer pour les membres de l'EN, de la CAF et du groupe MSE.

9.2. Déroulement de l'Assemblée générale

Les modifications suivantes sont apportées pour le samedi fin d'après-midi :

- De 17h30 à 18h15, pause
- De 18h15 à 19h, présentation du budget 2014, cotisations 2014-2015, renouvellement des délégations de pouvoirs
- De 19h à 20h, assemblée générale extraordinaire/statuts et retour à l'AG ordinaire/modifications du règlement général
- À partir de 20h, reprise du planning prévu initialement
- Un temps de vote à bulletin secret aura lieu à partir de 21h (début du repas et de la soirée)
- Les scrutateurs effectueront le dépouillement dans la soirée
- Deux scrutateurs membres du CD sont proposés à élection à l'AG : Frédéric Le Plaine et Jean-Yves Talois
- Votes concernant le Règlement général : Si des points de blocage apparaissent, il y aura vote (à bulletin secret ou non) sur ces points précis
- Invitation à l'AG : les responsables des SLA nationales non élus comme délégués sont invités
- Ateliers sur le modèle socio-économique le samedi soir : La répartition dans les groupes sera laissée au libre choix ; il conviendra d'en tenir compte dans l'animation
- Pause à 11h20 ; reprise à 11h35
- Les vœux : Le vœu de la région Midi-Pyrénées « égalité des sexes et des orientations sexuelles » correspond bien à la définition d'un vœu et sera donc abordé en tant que tel.
Ce n'est pas le cas des autres ; ils ne pourront donc être abordés ainsi ; cependant, chacun soulève des problématiques importantes, voire d'orientations ; la démarche suivante est proposée :
- Les 2 textes soulevant la question du lien avec l'école (Aquitaine et Champagne-Ardenne n°3) seront traités par le CD et en CN.
- Les 2 textes mettant en avant la dimension associative et questionnant nos besoins (Franche-Comté et Champagne-Ardenne n°1) renvoient au travail sur le modèle socio-économique.
- Le texte « mécénat et véhicules » (Champagne-Ardenne n°2) est du ressort de la CAF.

A l'instar de ce qui avait été décidé pour les motions écartées quand elles ne correspondaient pas à la définition du règlement général, le Délégué général informera les Régions concernées du devenir du vœu voté lors de leur congrès régional.

Pour l'animation du temps vœux et motions, Henri-Pierre Debord va être sollicité.

Présidence et continuité associative entre l'Assemblée générale et le CD du 28 juin (cf. la note remise sur ce sujet, posant les problématiques et hypothèses)

Tenant compte du fait que l'ensemble du bureau est sortant (membres renouvelables ou non), de l'impossibilité de laisser le poste de président vacant pendant 2 semaines, du fort renouvellement du CD, **il est retenu la solution de proposer la présidence, dans cette phase de transition, au doyen d'âge des élus non-sortants, sous réserve de son acceptation (en cas de refus, proposition au suivant de l'ordre d'âge). Cette solution est adoptée.**

14 Pour - 1 Abstention.

Développement ; éléments stratégiques 2014-2015

Cette séquence est un temps de réflexion qui va alimenter le travail de l'Équipe nationale ; un autre temps de travail en CD s'imposera à l'automne 2014.

Qu'entend-t-on par développement ? En a-t-on tous la même vision ? Pourquoi se développer ? Que développer ?

Dans les propositions stratégiques 2013-2015, il a été écrit « pas de SLA sans plan de développement ». Se développer est un enjeu, situé dans le plan de redressement, une question de survie, impose donc une mobilisation générale, comme il l'a d'ailleurs été dit lors du CD précédent. Le développement a fait l'objet de travaux en CD et en CN.

Il semble que d'autres associations de Scoutisme voient leurs effectifs en progression ; les EEDF ont aussi, en certains lieux, de la demande, des listes d'attente.

Il est essentiel de construire avec les acteurs de terrain, d'aller vers des plans d'action régionaux intégrant une réelle dimension développement (contenu, analyse de la réalité, du contexte, objectifs de développement, moyens humains - dont salariés - priorités pour accompagner la mise en action du développement). La formation des acteurs (élus et salariés) est INDISPENSABLE; elle doit permettre aussi de s'appuyer sur les aides, y compris financières, existantes en certains lieux, parfois méconnues ou inutilisées (exemple d'aide de Caisses d'Allocations Familiales pour le développement local).

La nouvelle organisation professionnelle, libérant les animateurs de certaines tâches administratives, doit être mise à profit pour centrer les forces sur des missions de développement, avec l'accompagnement d'élus ; le développement doit concerner toute l'Association et non se limiter à tel ou tel périmètre.

La pertinence de ce travail prioritaire sur, pour, le développement, impose d'identifier les freins afin de les lever, freins que l'on se donne ou que l'on subit.

Appel à la Générosité du Public (AGP)

cf. le document remis en séance par Marion Audet, présentant l'évolution de la collecte de 2009 à 2013 et identifiant l'impact- modeste au demeurant- de la campagne spécifique lancée en décembre 2013. On constate une évolution positive du résultat net. [Un travail d'analyse sera mené lors de la séance du CD de fin juin.](#)

Cotisation des responsables (retour sur la réflexion débutée lors du temps sur le MSE) (25 minutes)

Réflexion est menée autour de la proposition d'une cotisation à 20 € pour les responsables de moins de 25 ans non imposables ou rattachés à un foyer fiscal non imposable ; cette proposition pourrait être assortie d'une attestation sur l'honneur concernant la non imposition ; pour les autres, le montant de la cotisation serait de 72,00 € (tarif proposé de manière générale). La situation actuelle : la cotisation d'un responsable non imposable sera de 72,00€ ; celle d'un responsable imposable est de 24,00 € après déduction fiscale ! Pourquoi ne pas envisager la cotisation pour tous à 24,00 €, après déduction fiscale, soit une contribution amenant à 72,00 € pour l'imposable ?

Juridiquement, la cotisation doit être du même montant sur tout le territoire. Pour garantir la défiscalisation possible de la cotisation, il convient de bien différencier cotisation ET contribution au fonctionnement.

Après débat, il est choisi de remettre la décision sur cette question dans le modèle socio-économique, avec le souci de proposer un tarif équitable entre membres imposables et non imposables.

Cette mesure est adoptée.

14 pour – unanimité des présents.

10. Planification de la relève : de quelle instance dirigeante élue avons-nous besoin ?

Importance de se situer en position d'administrateur, de diriger, de ne pas se laisser parasiter par ce qui ne concerne pas une instance dirigeante d'association nationale.

Avoir conscience de l'intérêt général (résister au lobbying relationnel).

Capacité (et outils) d'analyse pour comprendre, réfléchir, décider avec discernement. Pour un travail plus efficace, besoin d'indicateurs de pilotage de la politique choisis collectivement.

Nécessité de passer des individualités au collectif autour d'orientations.

Être garant individuellement et collectivement du bon fonctionnement de l'association.

Aller vers plus de partage : partage des fonctions, répartition des rôles ; partager l'information, dans un climat de confiance.

Instance élue en lien avec l'instance exécutive (temps de partage tels que les séminaires).

Développement du travail collaboratif, par exemple avec le CN.

Besoin d'être accompagné dans la montée en compétences.

Importance de la formation d'élus, dirigeants associatifs. Importance de se poser la question : quelles compétences j'apporte ?

Besoin d'être au clair sur les partenariats, les représentations de l'association, leurs enjeux, dans le paysage associatif et institutionnel. Dans le domaine des relations extérieures, le besoin de présence est souvent parisien. (Vers 15h, départ de Sigrid et d'Emilie.)

11. Question d'actualité

11.1. Communiqué concernant la situation des adolescentes nigérianes prises en otage par Boko Haram

Raymonde Derouard fait lecture du texte du communiqué de l'AMGE ; le Comité directeur adopte un texte complémentaire, soutenant ce communiqué, mettant l'accent sur le caractère intolérable de cette situation ; ce texte (communiqué AMGE et complément EEDF) sera transmis à la chargée de communication, pour diffusion via le site de l'Association et les listes de diffusion.

Texte adopté.

13 Pour - unanimité des présents.

11.2. La voix des observateurs

Pendant le bilan de la réunion du CD, la parole est donnée aux observateurs. Des personnes présentes à ce moment là, il ressort une satisfaction quant à la possibilité qui leur a été offerte d'assister à cette séance. Le fait de ne pouvoir intervenir est parfois frustrant. Le sentiment que la formation d'élite est importante, d'autant que le CD demande une implication dans une multitude de dossiers. Il est noté que les problématiques nationales et régionales sont assez similaires, qu'il n'est pas toujours simple de se mettre d'accord mais qu'il est important d'avancer ensemble.

Prochaine séance du Comité directeur

28 et 29 juin 2014