



## **Vie institutionnelle, vie associative**

**Mickaël LISSARRE**, Président

**Dossier** : Comité directeur

**Dossier suivi par** : Françoise CAHU, assistante

**Date** : 28 et 29 juin 2014

## **COMPTE RENDU ADOPTE**

**9 Pour, 1 Contre, 3 Abstentions**

**Participaient au Comité directeur** : Sigrid Azouz-Ménard, Julien Bruno, Olivier Cellier (samedi jusqu'à 16h), Vincent Cocquebert (Délégué général), Raymonde Derouard (à partir de samedi 12h), Marie-Anne De Vreyer, Isabelle Dhoyer, Bernard Hameau (jusqu'au samedi 18h), Cédric Lafont, Frédéric Le Plaine, Mickaël Lissarre, Maurice Marais, Dominique Mathieu, Emilie Schurch (à partir de samedi 11h45), Isabelle Soltysiak (samedi jusqu'à 15h), Jean-Yves Talois, Nadine Tétrou, Gaël Utard

**Excusées** : Marie Jo Fuster, Maud Réveillé

### **Participaient à la séance :**

- Marion Audet, Déléguée nationale, pour le temps n° 7
- Pascal Péron, Pascal Lartigue et Emmanuel Louis, Délégués territoriaux, pour le temps n° 9

L'élaboration de l'ordre du jour appartenant au bureau du CD, un premier ODJ est proposé par le Président de transition jusqu'à l'élection du Président et du bureau. Il est également prévu que le bureau élu se réunira entre la pause méridienne à 14h30 pour proposer l'ordre du jour de la suite du week-end ; certains points nécessitant la présence de professionnels sont néanmoins déjà organisés : présentation de l'organisation avec l'équipe de direction, samedi en début d'après-midi, intervention sur l'appel à générosité du public (AGP) pour samedi 18h, intervention des Délégués territoriaux dimanche matin.

### **Etaient à l'ordre du jour du samedi matin :**

- accueil et présentation des membres du CD
- intervention du Président de transition
- appel à candidature pour la présidence : interventions, votes
- élection du bureau du Comité directeur

### **1. Adoption de l'ordre du jour**

Demande est faite par certains membres du Comité directeur d'ajouter un bilan de l'AG avant l'élection du bureau. Il y a 2 niveaux de bilans concernant l'assemblée générale : un temps d'analyse avec les retours des fiches bilans, de l'Équipe nationale, de la Base du Parc... et un échange politique entre les membres du CD. Il est également demandé d'ajouter dans la matinée un temps sur la structuration du CD. Il est proposé que ces échanges soient intégrés dans l'ODJ que proposera le bureau élu.

Le fonctionnement « classique » du CD depuis ces dernières années est expliqué :

- le bureau a en charge le suivi quotidien et l'élaboration des ordres du jour des réunions du CD.
- différentes commissions statutaires et groupes de travail travaillent tout au long de l'année ; leur pilotage n'est pas nécessairement confié à un membre du bureau.

Mais il est rappelé que le fonctionnement du CD sera celui que le CD actuel se donnera et que cela nécessite un temps de travail approfondi, dont la première phase pourra faire l'objet d'un temps de travail dans le week-end.

**Après discussion l'ordre du jour proposé est adopté.**

**11 Pour, 3 Contre, 1 Abstention.**

### **2. Intervention de Bernard Hameau, dans sa fonction de Président de transition**

(cf. document en annexe)

### **3. Candidature à la présidence**

Mickaël Lissarre est seul candidat à cette fonction. Sa candidature repose sur les points suivants :

- ouvrir un dialogue autour de la gouvernance pour retrouver un équilibre dans l'association
- ouvrir un chantier sur la démocratie dans l'association

- construire les nouvelles orientations avec une méthode de qualité sans faire l'impasse sur un bilan des orientations politiques passées.

Pour lui, le rôle du Président est d'être garant du projet de l'association, de la cohésion de l'association et de la méthode de travail.

Ecoute, dialogue, débats sont nécessaires pour rétablir la confiance entre tous les échelons de l'association, élément indispensable à sa cohésion. Les modalités d'organisation et de structuration du nouveau CD doivent être travaillées sur les deux premiers CD afin de permettre un travail de fond tout en garantissant une mise en œuvre rapide.

Au-delà de la cohésion, il faut retrouver un climat serein qui passe certainement par la mise en place d'une plus grande proximité entre les structures et le Comité directeur.

Par ailleurs le Comité directeur a besoin d'éléments d'analyse plus approfondis pour décider sur certains dossiers.

**Mickaël Lissarre est élu Président de l'association.**

**14 voix Pour, 3 Contre.**

#### 4. Election du bureau du Comité directeur

Certains membres du Comité directeur proposent qu'au lieu de faire une élection en liste bloquée du bureau, chaque membre du CD le souhaitant puisse faire acte de candidature sur la fonction qui l'intéresse. Cette proposition n'est pas retenue par le Président ; celui-ci expliquant que, pour lui, il y a un intérêt majeur à proposer un bureau construit sur une logique d'équilibre entre anciens/nouveaux, expérimentés/non expérimentés et que ses membres soient en accord avec les orientations politiques énoncées lors de l'élection du Président :

<b>Trésorière nationale</b> <b>Isabelle Doyer</b>	Nouvelle arrivante au CD, professeur de comptabilité, Responsable régionale NPDC, bonne maîtrise du fonctionnement financier de l'association	L'exercice de la fonction sera axé sur la sortie de crise et la mise en place du plan de redressement
<b>Vice-présidente</b> <b>Nadine Tétron</b>	6 ans d'expérience au CD dont 3 au bureau, a piloté la construction des précédentes orientations nationales, profil axé sur la pédagogie et la formation	Vice-présidence axée sur la construction de la méthode d'élaboration des prochaines orientations nationales
<b>Vice-président</b> <b>Bernard Hameau</b>	1 an d'expérience au CD dont le pilotage de la CAF	Vice-présidence axée sur le pilotage de la CAF, le pilotage du MSE et de la réforme de la cotisation
<b>Trésorier adjoint</b> <b>Gaël Utard</b>	Nouvel arrivant au CD, a fait part de l'intérêt pour cette fonction sur sa déclaration de candidature au CD présenté à l'AG	Fonction de nouveau axée sur la construction du budget mais à travers une nouvelle phase renforçant sa construction politique et le suivi de sa mise en œuvre
<b>Secrétaire</b> <b>Isabelle Soltysiak</b>	3 ans d'expérience au CD dont 1 au bureau	Fonction axée sur les comptes rendus et le suivi des décisions du CD ; l'idée étant de permettre une continuité dans cette fonction

**Le bureau du CD est élu**

**12 voix Pour, 4 Contre, 1 Abstention.**

#### 5. Ordre du jour de la suite du Comité Directeur

**Samedi :**

- 15h00 - Vote de l'ODJ, questions administratives
- 15h30 - Organisation salariés
- 17h00 - 1er bilan AG
- 18h00 - AGP
- 19h00 - Fonctionnement du CD
- 20h00 - Fin

**Dimanche :**

- 9h00 - Vie Actualité des Territoires
- 10h45 - Pause
- 11h00 - Infos du DG
- 11h30 - Méthode pour les orientations nationales
- 14h00 - Urgences de l'été, bilan CD

**14 Pour, 2 Abstentions.**

## 6. Questions administratives

### - Vente de la grange de Ceillac

**16 Pour, unanimité des présents.**

- **Vente du chalet de bois d'Amont** : Fermé pour raisons administratives (commission de sécurité). Offre largement au dessus de l'estimation des domaines. L'acheteur prévoit de faire des appartements car grosse demande de logement du fait de la proximité de la frontière suisse

**16 Pour, unanimité des présents.**

## 7. Organisation salariée

La nouvelle organisation proposée par le Délégué général fusionne les pôles « Éducatif, Formation, Innovation » et « Développement, Communication » en un seul pôle Développement. La communication en tant que telle est désormais rattachée directement au DG. Afin de décharger le pôle Développement, la partie administrative de la gestion des services civiques est transférée au pôle RH. En plus du Directeur de pôle, le pôle Développement est constitué d'un binôme de Délégués nationaux Formation/Pédagogie-JAE, d'un Directeur des loisirs vacances adaptés et des six Délégués territoriaux pour leur mission 2. Une nouvelle mission 2 de DT est introduite : activités ouvertes régionales/locales : il s'agit d'un travail d'inventaire, d'une veille et d'une étude sur les aspects financiers et juridiques. Suite au constat du manque de cette fonction, l'un des DT assurera la coordination de l'ensemble des DT. Création de pôles nationaux thématiques regroupant l'ensemble des animateurs salariés EEDF ; l'objectif est de mettre en relation les compétences existantes et les demandes de soutien pour développer de l'activité. D'autres propositions alternatives avaient été faite en décembre 2013 par l'équipe nationale. C'est le rôle du Délégué général de proposer une organisation en s'appuyant ou pas sur ce qui lui est remonté par les un et les autres. Après deux amendements, l'un pour préciser l'objectif de développement aux pôles thématiques et l'autre en reformulation pour étendre la notion de scoutisme à l'ensemble des activités, la nouvelle organisation est votée.

**8 Pour, 2 Contre, 5 Abstentions.**

## 8. Bilan politique de l'assemblée générale

(1h)

Il s'agit d'un premier bilan du CD en tant que tel, relativement à chaud. Un second temps, plus général, sera prévu au CD de septembre avec le dépouillement des différents bilans : participants, organisateurs, Equipe nationale...

De nombreuses interrogations font suite au rejet du rapport moral suivi de l'adoption du rapport financier et de la réélection de presque tous les membres sortants du CD.

La non adoption du rapport moral pourrait être interprétée comme un signe d'immaturité politique, car le désaccord portait plutôt sur la méthode. Les conséquences peuvent être lourdes et n'ont peut-être pas été bien mesurées car il est plus difficile d'obtenir des financements des partenariats lorsqu'on présente un rapport d'AG où le rapport moral n'a pas été adopté. Certains pensent que le vote du rapport financier porte avant tout sur sa sincérité. Or, n'est-ce pas une mauvaise compréhension ? C'est le commissaire aux comptes qui certifie la sincérité des comptes, le rapport financier est la traduction en chiffres de la politique menée. Concernant la réélection des membres sortants du CD, il semble que la bienveillance domine dans l'association vis-à-vis des personnes qui prennent des responsabilités, indépendamment du désaccord exprimé fortement à l'égard de la politique menée l'année passée.

Autre explication invoquée : c'est la 2<sup>ème</sup> AG avec élargissement aux délégués des SLA : peut-être y a-t-il un grand décalage entre CD et les délégués. Il y a des différences entre une AG et une APL, un congrès qu'il faut peut-être faire prendre en compte dans les documents mais plus encore dans les temps de préparation.

Les dénonciations entendues ici ou là de « manipulation » ou de « consignes de vote » laisseraient à penser que les délégués, jeunes ou moins jeunes, qui ont voté individuellement ou en conscience, tout en ayant souvent travaillé, préparé et réfléchi collectivement à l'AG dans leurs régions, ne seraient pas capables de se forger une opinion. Cette approche ne serait pas très respectueuse de nos élus (délégués, ...) et de leur fonction, même si nos pratiques démocratiques ont besoin d'être améliorées.

Les jeunes de NPDC ont fait un retour sur leur vécu de l'AG. Ils ont exprimé une grande désolation face à leur incompréhension de ce qu'ils étaient en train de vivre. Le terme de démocratie ne semblant pas signifier la même chose pour tous. Concernant les temps de paroles, ils ont soulevé un non respect des règles écrites dans le règlement de l'AG (2 minutes par prise de parole). Ils ont regretté que trop de temps ait été consacré à parler du passé et qu'il n'y ait pas d'atelier pour construire l'avenir.

Certains Aînés, tout en ayant bien préparé l'AG en Région, n'ont pas trouvé leur compte, n'ont pas tout compris des enjeux et des événements. Il a été regretté un manque de temps d'expression autre que celle

possible en plénier.

Le temps de préparation en amont de l'ouverture de l'assemblée générale a été apprécié.

Pour la prochaine AG, il est nécessaire de retravailler l'organisation du temps de parole.

Le climat qui régnait sous le chapiteau était très tendu. La violence qui a parfois été dénoncée ne s'est exprimée ni dans un seul sens, ni d'une seule manière. Elle n'est pas seulement dans les mots, elle se trouve aussi dans certaines réactions de rejet face à des démarches collectives d'expression de désaccords, ou certaines formes de communication non-verbales. Si, malgré le climat de l'AG, la situation n'a pas explosée c'est aussi grâce à l'organisation de la base de Morbecque.

Le Comité directeur remercie sincèrement les élus, salariés et bénévoles de la base de Morbecque pour leur investissement dans l'organisation et le déroulement de cette assemblée générale.

L'expression des désaccords doit être reprise positivement, non pas dissimulée ni oubliée, mais utilisée pour construire l'avenir.

Globalement pour les prochaines AG, il est impératif de trouver un mode d'organisation qui génère moins de frustration et donc moins de violence. L'animation de l'AG pourrait être faite par des personnes extérieures au CD et les membres du CD seraient répartis dans la salle (voir le fonctionnement de l'AG des EEUdF). Il semble pertinent de créer un groupe de travail en invitant tous les acteurs qui le souhaitent à y participer pour améliorer le fonctionnement des AG les années prochaines.

Le problème des motions qui n'ont pu être débattues et votées est important car cela montre les limites de nos statuts qui ne prévoient pas d'autres instances pour les traiter. Quelles en sont les conséquences ? Il est important de revenir vers les Régions émettrices des motions. [Le DG renvoie les réponses prévues par le CD aux Régions. Leur demander réaction sur la réponse formulée par le précédent CD pour celui du 13 14 septembre. Le Président insiste sur la nécessité de choisir le traitement qui sera donné à ces motions avec les Régions lors du Conseil national de rentrée.](#)

Il y a un écart important entre le nombre d'élus prévus, inscrits et réellement présents, au-delà des absences dues à la grève de la SNCF. Les causes de cet écart méritent d'être analysées. Cela est-il le signe d'une vraie chute des ambitions de la réforme statutaire ? Cela renvoie aux congrès et aux APL. A noter qu'en 2015, il y aura des suppléants aux délégués des SLA.

Le MSE n'a pas pu être travaillé comme prévu ; la présentation qui en a été faite a été plus ou moins réussie en fonction des groupes. Le travail sur le MSE doit être relancé rapidement. Il faudrait, pour le MSE, qu'un échéancier soit construit au prochain CN jusqu'aux congrès régionaux début 2015. Le travail sur le MSE doit être re-calibrer par le CD pour être soumis au CN.

Autre sujet : [il est important de ne pas laisser pour lettre morte la parole collective des salariés.](#) C'était une prise de parole mesurée et responsable.

[Le retour de l'AG doit aussi se faire à travers la revue Routes Nouvelles. Des éléments précis doivent être donnés \(résultats des votes\). Un appel à contribution sera envoyé. Ce retour devrait présenter plusieurs points de vue et croiser les regards \(salariés, délégués, membres du CD...\).](#)

## **9. Adoption du procès verbal de l'assemblée générale**

Il est fait le choix de ne pas mettre en exergue la non adoption du rapport moral en remplaçant le mot « adoption » par « vote » pour le rapport moral et financier.

**Le procès verbal de l'assemblée générale est adopté à l'unanimité des présents.**

## **10. Appel à la générosité du public (AGP)**

Cette présentation a déjà été par deux fois repoussée en CD. L'objectif est d'avoir un premier éclairage et un échange sur [ce thème qu'il sera nécessaire de reprendre et d'approfondir lors d'une prochaine séance.](#) Ce point est présenté par Marion Audet, salariée en charge du dossier. Il est à noter que le dossier sera repris par une autre personne en septembre.

Les donateurs sont avant tout des adhérents ou d'anciens adhérents via les appels à générosité des courriers, les abandons de frais, les calendriers.

Pour trouver de nouveaux donateurs, il y a un système d'échange de listes avec d'autres associations.

L'AGP est en constante évolution depuis 2009. Un consultant externe accompagne l'Association depuis le début. Il fait une analyse satisfaisante de la courbe d'évolution.

L'AGP est un métier spécifique : il faut pouvoir mettre en place une stratégie (quelle campagne, à quelles

échéances, quel message), analyser les résultats, travailler sur la base des donateurs et les relations avec les associations partenaires, procéder à l'enregistrement des dons. Du fait de cette complexité, il paraît difficile d'en faire une mission 2 d'un Délégué territorial.

Pour le suivi du dossier, 5 personnes se sont succédées depuis 2009. Il existe 1 seul logiciel pour 3 répertoires qui ne peuvent se croiser. Peut-être faut-il changer de logiciel ; il convient de partager avec le réseau, les avantages et inconvénients des autres logiciels utilisés par les partenaires.

On a besoin de faire grandir le nombre de donateurs. Il faut continuer les échanges d'adresses avec les associations partenaires. Il faudrait envisager de passer par une base de données mutualisées : structure qui regroupe les fichiers de plusieurs associations : cela permettrait d'avoir des données supplémentaires sur les donateurs, d'accéder à d'autres adresses adaptées au profil des donateurs et permettrait de mieux cibler les campagnes et d'obtenir de meilleurs résultats. Certains donateurs adhérents reprochent tous les courriers qui leur sont envoyés. Ils peuvent demander à ce que leurs adresses ne soient pas échangées ou à être retirées du fichier des envois. On envoie nos fichiers au routeur qui détruit ensuite automatiquement les coordonnées. L'AGP s'est mise en place en 2008 de façon trop souterraine et avait pour but d'abonder le budget du siège. Aujourd'hui, cela a changé, le secteur cherche à accroître les ressources pour toute l'association. L'AGP est un enjeu fondamental et l'association doit pouvoir se doter des moyens adaptés à cette mission d'importance qu'il faut sécuriser (moyens humains, logiciel, etc.).

[Le CD doit continuer de s'approprier cette thématique dans sa dimension politique.](#) La question de l'affectation des ressources collectées doit notamment être réinterrogée en lien avec la réflexion du MSE.

### **11. Fonctionnement du Comité directeur**

Le Comité directeur fait le choix d'un premier échange ce jour sur le fonctionnement qu'il souhaite. Il continuera au CD de septembre à partir d'une note établie par un petit groupe.

Globalement il est échangé des réflexions autour des modalités de communication, de co-construction avec l'équipe nationale, et de planification du travail.

## **Dimanche**

### **12. Temps Territoires**

Le CD accueille 3 Délégués territoriaux, Pascal Péron, Pascal Lartigue et Emmanuel Louis (les autres étant retenus par des obligations privées) pour échanger avec eux de la note « Territoire » qu'ils ont écrite pour présenter les enjeux et les difficultés de chaque territoire.

Cet exercice est réalisé chaque année, afin de permettre au CD d'avoir une meilleure connaissance et maîtrise de l'association.

La question de la mise en place d'indicateurs communs pour construire un outil synthétique de pilotage est abordée. Sa mise en place impliquerait un temps de travail important, pas forcément disponible à cet instant, les DT ayant déjà beaucoup de missions. Il nous faudra être attentif à ce que cette grille s'adapte aux diversités des Régions/Territoires).

Un échange est réalisé autour de la formation comme support de développement.

Question renvoyée aux DT (concernés) : il est constaté que les Régions dans lesquelles des Services vacances sont présents ont peu de groupes. Lien de cause à effet ? Comment inverser cette réalité ?

Un échange est réalisé sur la perception des DT de la non adoption du rapport moral. Plusieurs réactions ont été entendues :

- besoin de former à la citoyenneté associative
- « AG bidon qui sert à rien »
- « Est-ce que certains membres du CD se rendent compte de leur responsabilité quand ils disent à certains délégués quoi voter ? »
- Rejet plus de la forme/méthode que du fond
- L'AG c'est trop tard pour dialoguer avec les Régions.

Quelle possibilité de temps de co-construction CD/DT de la politique de l'association ?

Faut-il un groupe de travail CD/DT sur des indicateurs pour le pilotage des Territoires ?

Faut-il avancer sur la question de référent CD par Région ? Quel impact sur le travail des DT ?

Certains avancent que c'est une mauvaise réponse pour une bonne question.

### 13. Fonction employeur

Le CD est informé que le CE a décidé de dénoncer l'homologation du PSE donnée par la DIRECCTE auprès du tribunal administratif. Le PSE, en partie ou dans sa totalité pourrait, ne pas être homologué. En fonction de la décision du tribunal administratif : la situation sera traitée vis-à-vis des salariés avec effet rétroactif, des dommages et intérêts pourraient alors être versés aux salariés. Par contre, des réintégrations ne font pas partie des conséquences possibles. La construction du PSE a été bien cadrée et structurée avec la DRH. Cette décision ne remet pas en cause la mise en œuvre de PSE car elle n'est pas suspensive. Par contre, elle a des conséquences pour l'employeur en terme de coût (frais d'avocat) et de temps de travail des services et de la Direction. Il a également des conséquences sur le climat social et l'ambiance de travail.

Le Délégué général informe le CD du recrutement d'Hubert Bersot, après examen de sa candidature, au poste de Délégué territorial du Territoire 3 (Bourgogne, Champagne Ardenne, Franche Comté) suite au départ de Laurent Bodereau.

### 14. Appel à visiteurs de camps

Les visites de camps ont de vrais effets positifs. Ce sont des temps de dialogues et de conseils dont un des objectifs est bien de nourrir les réflexions de chacun. De plus, elles fournissent des infos à l'Équipe nationale et aux Équipes nationales pédagogie et formation sur ce qui se passe sur le terrain. Même si des Régions ou Services vacances organisent pour leurs séjours des visites il est important de croiser aussi les regards en dehors de sa Région.

A ce jour 21 visiteurs sont inscrits cette année contre 29 en 2013. L'appel va être relayé aux membres du CD.

### 15. Congrès des EEUDF

Fin août, près de Poitiers, aura lieu le congrès des EEUDF. Les EEDF sont invités. C'est l'occasion de vivre le SF et de voir d'autres fonctionnements. Pascal Lartigue y sera avec sans doute des EEDF de Poitou-Charentes.

**Frédéric Le Plaine et Cédric Lafont sont missionnés pour représenter le Comité directeur lors du Congrès des EEUDF, fin août 2014** **14 pour - unanimité des présents**

### 16. Premier point sur l'été 2014

	2014		2013
Nombre de camps	112		125
Nombre de déclarations par Territoire	T1	28	24
	T2	15	15
	T3	8	12
	T4	25	33
	T5	15	21
	T6	21	20
Nombre de campeurs	4522 (prévisionnel)		4494
Nombre de responsables et adultes	903 (prévisionnel)		1098

Avant la relance du 25 juin, 6 Régions n'avaient rien envoyé alors que l'échéancier est annoncé largement à l'avance, dès le mois de février. Récupérer ces données demande encore énormément d'énergie et crée de fortes tensions au sein des Régions et du siège.

Séjours vacances adaptées	2014	2013
Nombre de séjours mineurs	49	59
Nombre de séjours adultes	99	103

## 17. Représentations

**JPA** : confédération laïque pour les vacances et loisirs éducatifs

Les EEDF réélus au CA de la JPA, via Vincent Cocquebert, Vice-président de la JPA. C'est aussi une reconnaissance aux EEDF pour le rôle joué depuis deux ans aux côtés de la JPA quand la situation était difficile. Le retour de La Ligue, des CEMEA et des Francas au bureau marque en quelques sortes la fin de la crise, la Ligue assurant la vice présidence.

**FONJEP** : aide aux postes

Bruno Aïssou réélu au CA du FONJEP : facilite la connaissance des postes aidés.

## 18. Région Forez

Concernant la problématique de la Région Forez et en lien avec les courriers reçus, le Comité directeur prend acte de l'absence d'équipe et de Responsable régional. En application de l'article 4.2 du règlement général, la Région Forez passe sous la responsabilité de l'échelon national. [Le Comité directeur demande au Délégué général de se saisir de la situation afin de faire émerger une solution partagée positive.](#)

**13 Pour, 1 Abstention.**

## 19. Transhumances

A ce jour, le projet n'a pas reçu l'autorisation de la municipalité pour l'occupation du terrain. La communication auprès des autorités a peut-être trop été portée sur le côté « festival avec de la musique » et pas assez autour des temps de réflexion et de débats... Par ailleurs, le retour des demandes de subventions est négatif. Une réunion doit se tenir le 4 juillet avec les JAÉ concernés pour trancher la situation. Le projet pouvant être reporté d'un an et retravaillé ou bien s'arrêter. C'est Jean Amand Declerck qui reprend le suivi.

## 20. Orientations nationales

L'objectif de ce temps de travail est que le Comité directeur puisse se positionner sur comment avancer par rapport à la construction des nouvelles orientations nationales. Un bilan des orientations actuelles est nécessaire. Beaucoup de chantiers sont en route. En étant réalistes, le travail pour le vote des nouvelles orientations ne pourra pas être prêt pour l'AG 2015. Pour autant, le travail pourrait commencer même si le vote des prochaines orientations ne se fait qu'en 2016. Cela permettrait de se donner réellement le temps de la co-construction et permettrait de faire une évaluation politique de celles-ci. Il faut penser que nous disposons d'une nouvelle organisation salariée et qu'avec moins de moyens humains l'association ne peut couvrir les mêmes choses.

Pour construire ces orientations il va falloir être vigilants à la méthode de travail et donner la possibilité aux Régions de proposer de vraies alternatives sur certains points.

La durée des orientations est à repenser ; 5 à 6 ans, c'est trop long. 4 ans pourraient être une durée plus en adéquation avec la durée des nouveaux mandats. Dans les autres associations, la tendance est à l'élaboration de grandes orientations à long terme (12 ans) mise en œuvre par des plans stratégiques opérationnels sur 3 à 4 ans (ex : EEUDF)

Le MSE, qui fait partie des orientations, est une priorité. La question de la cotisation, différenciée de la contribution, est centrale. L'économie de l'association est plurielle et diverge en fonction des Régions. Il faudrait déconnecter le modèle social du modèle économique. La partie utilité sociale dans le MSE est à rattacher au travail sur les orientations. Mais, il ne faut pas oublier que la masse salariale doit trouver globalement son financement.

Pour construire les nouvelles orientations, il est nécessaire de partir du bilan de celles qui se terminent. De plus, il faudra prévoir, dès leur élaboration, les indicateurs qui serviront à l'évaluation.

L'année 2014-2015 pourrait être utilisée à faire le bilan des orientations de 2010-2015 et à construire la méthode de travail des nouvelles dont le vote serait reporté à l'AG 2016. Cela permettrait de mieux s'appuyer sur les congrès et les APL pour co-construire. La méthode de construction est à mettre en lien avec la durée que l'on veut donner aux orientations. Il serait présenté à l'AG 2015 un bilan prospectif et des orientations économiques.

Les orientations politiques pourraient être « la réponse » à la question « les Eclés en 2025 » et de là on construirait des orientations stratégiques pour 2016-2020 avec l'ensemble des structures de l'association. L'organisation salariée est la conséquence des orientations stratégiques. Le modèle social aurait toute sa place dans les orientations stratégiques.

A la suite des débats, [le Comité directeur se positionne sur la mise en place dès septembre 2014 d'une démarche de co construction des orientations stratégiques nationales qui seront soumises au vote de l'AG 2016](#)

**10 Pour- 1 Contre - 3 Abstentions.**

## 21. ID d'Avenir

- ID d'Avenir : temps en avril 2015 attention c'est prévisionnel !
- ID d'Avenir : axe pédagogique ; les régions ont des pratiques très différentes ; les congrès première étape ; il faut travailler l'unité de l'association : pas seulement l'unité financière ; créer du lien entre les régions et ce que chacun souhaite
- le temps permet la co construction ; permettre un regard national
- printemps 2015 : ID d'Avenir : le sens du PE des EEDF
- avoir une vision de ce qui est fait ailleurs ? Comment peut-on inclure les jeunes dans ce chantier ?
- ID d'Avenir ne traite pas que de pédagogie
- à l'AG, la dynamique n'a pas pu être relancée ; aller à la pêche ; beaucoup de choses s'expérimentent l'été ; s'appuyer aussi sur des regards de personnes extérieures ; récupérer du « matériau » auprès des enfants des respons... pour travailler sur cet état des lieux ! faire participer les pédagoges, les formateurs et les animateurs de l'association ensuite !

## 22. L'été : procédure : numéro d'appel urgence

Le fonctionnement de la procédure d'urgence est le suivant en fonction de l'urgence mesurée :

Étape 1 : membre Équipe nationale ; Étape 2 : Dg ; Étape 3 : Président

Le souhait est d'associer autant que possible et en fonction des situations d'autres membres du Comité directeur. Pour cela, il est nécessaire d'identifier les disponibilités et lieux de chacun et de donner les coordonnées pour utiliser au mieux la répartition de chacun dans le territoire français. Appel est fait aux volontaires. [Un document d'organisation sera ensuite envoyé.](#)

## 23. Demande de dépôt de plainte pour vandalisme dans les locaux du groupe local d'Albi

Le local du groupe d'Albi a été victime à plusieurs reprises d'actes de vols, dégradations et vandalisme.

**Le Comité directeur vote une procuration spéciale à Anne Catalo afin qu'elle puisse porter plainte avec constitution de partie civile.**

**Unanimité des présents.**

## ANNEXE

### Intervention de Bernard Hameau, Président de transition

Encore Président pour quelques instants, j'ai souhaité intervenir en préambule de ce nouveau CD autour de trois thèmes :

- 1- administrer une association
- 2- la fonction employeur et
- 3- que nous apprennent Tricari\* et les autres.(ou les leçons de la co éducation intergénérationnelle)

**1** - Dans notre langage interne historique, nous appelons Comité Directeur ce que tous appellent conseil d'administration. Nous y sommes élus individuellement par l'assemblée générale, c'est ce qui nous confère notre légitimité. C'est en son sein que se définissent les objectifs stratégiques et de gestion de l'Association et que peuvent apparaître et se débattre les éventuelles divergences d'appréciation sur les directions ou orientations à donner à notre politique de développement et d'expansion. Les débats sont chaque fois que nécessaire logiquement et impérativement clôturés par un vote, à bulletin secret ou non (mais qui restera discret), qui fait ensuite force et s'impose à tous.

Administrer, c'est étymologiquement « Servir », c'est aussi diriger, gouverner et c'est la plupart du temps, entrer dans une posture nouvelle, c'est-à-dire dans une nouvelle image de soi qui implique toujours les autres membres du collectif. Notre parole porte différemment dans une instance qui a reçu mission de décider de l'avenir du bien commun et nous devons veiller à la fois à la cohérence du discours et à notre positionnement individuel, étant entendu que le vote définitif d'une décision l'emporte sur toute autre considération.

**Il nous faut d'abord sortir du particulier**, oublier nos fonctions antérieures ou toujours actuelles mais exercées dans d'autres contextes plus étroits, pour aller au collectif, pour retrouver le sens du nous, inventer, dans le sillage des philosophes éclairés, une société des « égaux » alors que domine le « tout à l'égo », cette personnalisation outrancière qui ruisselle dans les caniveaux médiatiques et sert de médiocre pâture à l'immédiateté.

Comment faire pour sortir de la désillusion militante et de l'atonie civique ? : Par l'exemple ! L'exemple des expériences pratiques qui inventent chaque jour de nouvelles manières de faire l'exemple de ce qui se fait ailleurs, de ce qui se joue à côté, non pas dans une démarche managériale de bench marking visant à classer les uns par rapport aux autres, mais par l'appropriation de ces singularités expérimentées, en rompant avec la tentation d'un tout théorique désincarné, « descendu du ciel » des idées d'intellectuels « hors sol ».

**Etre Eclaireur, être Eclaireuse, c'est tracer des pistes à partir de notre propre expérience, de ce qui a été appris par chacun d'entre nous des expériences des autres et être habité de la volonté d'aller plus loin que ce qui a déjà été tracé pour nous épanouir individuellement, épanouir le collectif, et servir la société, la nôtre et celle autour de nous.**

Les exemples de ce qui se joue à côté peuvent être des leçons, certes, des exemples dont nous pouvons nous nourrir pour créer nos propres réalisations. Mais être Eclaireur, c'est avant toute chose s'isoler temporairement dans une micro société que l'on veut idéale (et c'est d'ailleurs là aussi parfois, souvent même, notre problème que cette confrontation à une vision d'idéal), pour mieux contribuer à améliorer la « grande société » celle que l'on appelle depuis les grecs la Cité. Commençons donc par les exemples que nous trouvons ici même, aujourd'hui : notre association fourmille d'idées. Entendons-les et inscrivons-les dans un ensemble cohérent de nos pratiques revisitées.

**Il nous faut écouter, analyser, décider et assumer.** Pour analyser, il faut du recul, des analyses nombreuses et complémentaires, y compris celles d'experts extérieurs au CD que nous pouvons solliciter non pas pour décider à notre place (ce ne fut jamais le cas) mais pour nous éclairer. Je le redis avec force, les rapports réalisés à notre demande (Comme ce fut le cas pour le rapport Technologia qui est une initiative du CD en novembre 2012) sont des outils qui peuvent s'avérer utiles, voire indispensables. A nous de les utiliser pleinement ou pas, partiellement ou pas du tout. Sachons profiter aussi des regards de personnes d'expérience, qui ont été ou qui sont encore « Eclaireur » dans leurs sphères respectives.

**Il nous faut adopter un autre rapport au temps.** Les décisions que nous sommes amenés à prendre aujourd'hui auront leurs effets dans le futur, or nous sommes tentés de les prendre en fonction des seuls enjeux de la semaine, et non de la situation collective à venir. Une tâche essentielle est de retrouver le sens de l'avenir, de raviver le débat sur la société de demain, sans perdre de vue les nécessités et urgences de l'heure. Il s'agit de tenir ensemble « temps de crise et temps de temps » pour commencer à les surmonter et à en tirer parti. Ce n'est évidemment pas un travail individuel de dirigeant ni une réflexion de manager solitaire qui sont ici requis, mais bien un dialogue patient, réel et exigeant associant et harmonisant des compétences diverses, celles des experts du quotidien - nos salariés, celle de citoyens engagés, celle des militants bénévoles, celle des responsables associatifs et bien d'autres encore. Inscrivons ce dialogue constructif dans nos histoires pour inscrire nos histoires dans une vision d'avenir portée par nos convictions et éclairée par notre idéal.

Sachons rester humble sur ce chantier, ce n'est pas ici que l'on sera « connu, apprécié, aimé, admiré, adulé »...L'Association n'a pas besoin de nous individuellement, elle a vécu et vivra sans nous, cependant nous pouvons prétendre à « faire notre part » dans cette construction historique à notre place et à notre office du moment.

**2 - Le Comité Directeur est l'employeur des salariés de l'association**, il a donc le pouvoir de direction, le pouvoir réglementaire et le pouvoir disciplinaire. Cette fonction, par le Règlement général voté en AG, est d'abord déléguée au Délégué général mais lui, la partage aussi avec nous. C'est pour la plupart d'entre nous une fonction inconnue, du moins de ce côté de la barrière. Ces pouvoirs sont bornés par le Droit du travail qui induit la constitution d'une fonction « représentation des salariés » et la fondation d'un Comité d'entreprise, etc. Tout cela pour rappeler qu'on

ne joue pas. Des vies sont en jeu, des vies de travail, des vies de familles, et c'est sans doute la décision la plus impliquante que le CD a dû prendre, en toute responsabilité : le Plan de sauvegarde de l'emploi.

Que n'a-t-on écrit sur cette décision, alors il me faut d'abord en redire les termes : ce jour c'est

- 29 suppressions de poste (31 prévues initialement dans le PSE mais décision de ne pas se séparer à ce stade de la gestion d'un des centres aérés municipaux d'Aix en Provence (il y en a près de 20) à Couteron et donc sortie de leurs 2 postes CDI du PSE)
- 17 créations de poste
- 10 modifications de contrat

Sur les 29 salariés impactés par les suppressions de poste :

- 2 salariés ont entre-temps donné leur démission pour prendre un nouvel emploi

- 7 salariés devraient être reclassés (en cours)

- 20 salariés devraient être licenciés

1 salarié a refusé la modification de son contrat de travail ainsi que les solutions de reclassement proposées, il est donc licencié.

**Soit un total de 21 licenciements d'ici le 31/08 (sauf autres possibilités de reclassement entre temps)**

J'entends et perçois clairement combien nos liens sont forts entre bénévoles et salariés, combien nous rêvons ensemble d'un monde meilleur où chacun naturellement trouverait sa place dans une dynamique commune. Nous aurons à réfléchir à ce chantier de la gestion des « personnels-militants », des limites des uns et des autres, du partage de l'expertise, du respect réciproque (le Comité Directeur par ses injonctions successives a sa part dans le mal-être tout comme les membres de notre mouvement, à tous niveaux qui interpellent dans l'immédiateté les services). Les salariés ont exprimé une volonté de « management innovant par un employeur socialement remarquable et exemplaire », alors essayons, tous ensemble, dans les droits reconnus aux uns et aux autres, dans l'organisation des salariés, et au regard des limites économiques du moment.

**3 - Lors de l'Assemblée Générale de Morbecque**, un jeune observateur a cru bon s'accorder de lui-même un droit, celui d'usurper l'identité d'un délégué absent et de voter à sa place et en son nom. L'affaire a été réglée sur place, et le lundi, dans ma fonction, je lui adressais un courrier fort civil mais tout aussi explicite sur mon profond désaccord d'une telle pratique, qui plus est dans une association qui clame la démocratie dans ses cinq valeurs de référence. Je voulais clore cet épisode d'une trace officielle.

Par retour de mail, je reçus un écrit qui me laisse pour le moins interrogatif. En substance, il m'explique et je résume ici sa pensée : « si j'ai pu tricher, c'est parce que vous ne surveillez pas assez et vous n'expliquez pas les règles aux personnes qui font émerger, en l'occurrence président et assesseur des points de vote ! »

Il faudrait accrocher cette réponse au Panthéon de la mauvaise foi !

Plus largement, j'ai toujours pensé « qu'on les a comme on les élève » !

Que nous apprend cette séquence ?

A toute époque, il s'est agi de trouver l'équilibre entre nos deux missions de scouts laïques : la première : former des personnalités, la seconde : conduire les enfants et les jeunes qui nous sont confiés vers le désir d'améliorer la société. Mais nous savons qu'il n'y a pas d'amélioration durable de la société sans amélioration durable des comportements individuels humains. Et se pose ici l'enjeu des valeurs morales parallèlement aux enjeux sociaux et sociétaux (laïcité, coéducation, démocratie, solidarité, protection de l'environnement). Alors, de mon point de vue, il faut clarifier et simplifier les textes d'engagement, les rendre cohérents de branche à branche et formaliser les pratiques des « promesses » avec en leitmotiv apprendre peu à peu à devenir et à être (par le jeu puis dans la vraie vie) en cohérence personnelle dans ses pensées, ses paroles et ses actes.

Ainsi je réponds à tous les Tricari\* qu'ils ont un grand effort à faire pour harmoniser le tout en leur for intérieur et que c'est leur devoir, pas celui d'un organisateur des élections et votes dans le cadre d'une Assemblée Générale associative d'EEDF.

Pour faire simple, il nous faudrait réintégrer les mots droiture, loyauté et fraternité, et harmoniser les rites de passage et les rites de promesse et d'engagement, prononcés devant des égaux en fraternité après un temps de préparation avec des responsables fins pédagogues et respectueux de la personnalité de chaque enfant.

Cette tricherie éhontée a du bon. Elle démontre clairement que les valeurs à assimiler sont des préalables à l'action citoyenne et que le scoutisme peut être une belle école dans ce monde de brutes et de faussaires, même naïfs.

Je terminerai en rappelant cette phrase de Bernanos dans le dialogue des Carmélites : « Ce n'est pas la Règle qui nous garde, c'est nous qui gardons la Règle ».

\* Tricari, nom d'emprunt substitué au prénom.