



## Vie institutionnelle et vie associative

**Dossier :** Comité directeur

**Date :** 16 et 17 novembre 2013

### COMPTE-RENDU ADOPTÉ

**Adoption du compte-rendu de la séance du Comité directeur des 16 et 17 novembre.**

**(vote électronique)**

**9 Pour, 1 Contre, 4 Abstentions**

Lors du Comité directeur du 8-9 février, une demande de modification est apportée à ce compte-rendu, adopté par vote électronique. Ceci entraîne, de fait, un nouveau vote.

**Adoption du compte-rendu de la séance du Comité directeur des 16 et 17 novembre.**

**Après cette modification, le compte-rendu est adopté.**

**9 Pour, 0 Contre, 3 Abstentions**

**Présents :** Sigrid Azouz-Ménard, Olivier Cellier, Ludovic Coupin, Yannick Daniel, Raymonde Derouard, Cédric Disconsi, Marie-Jo Fuster, Bernard Hameau, Jean-Claude Heralot, Frédéric Le Plaine, Mickaël Lissarre, Dominique Mathieu, Emilie Schurch, Daniel Séréno, Isabelle Soltysiak, Jean-Yves Talois, Nadine Têtron

**Excusés :** Vincent Cocquebert (délégué général), Marie-Anne De Vreyer, Elsa Loubet, Coralie Mercier

**Participait à la séance :** Hubert Bersot (représentant du CE)

**Participaient le dimanche sur le temps de travail sur le plan de redressement :** Bruno Aïssou, Responsable administratif et financier, Laëtitia Ferté, Directrice ressources humaines

**Etaient à l'ordre du jour :**

- Choix du lieu de l'AG 2014
- Communication entre deux Comités directeurs et communication vers l'association
- Gouvernance de la vie associative
- Plan de redressement
- Point d'actualité

### Choix du lieu de l'Assemblée Générale 2014

La Région Nord-Pas-de-Calais est la seule à avoir fait acte de candidature. Elle propose d'organiser l'Assemblée générale sur le site de la base de Morbecque-le-Parc. **16 pour, 1 abstention**

**Les horaires de début et de fin d'AG seront déterminés au CD de décembre.**

### Communication entre 2 Comités directeurs et communication vers l'association (1h50)

- **Adresse :** [comitedirecteur@eedf.asso.fr](mailto:comitedirecteur@eedf.asso.fr)

Il existe une adresse mail Comité directeur. Lorsque les adhérents écrivent à cette adresse, ils pensent que leur courrier est lu par les 20 membres du CD. Or, cela n'est pas le cas puisque, dans les faits, c'est le Président et le Délégué général qui lisent les messages, les communiquent, quand cela est nécessaire à l'ensemble du CD, et y répondent. C'est le choix de fonctionnement qui avait été fait par le Comité directeur à la création de cette adresse. Aujourd'hui, il apparaît important que l'on puisse tous être au courant de ce qui est envoyé ; être tous destinataires permettrait d'éviter de laisser penser, à tort, que l'on cache des choses, et ne laisserait pas de place à la suspicion.

Que chaque membre du CD reçoive l'information pose la question de qui apporte une réponse à l'expéditeur. S'il s'agit d'une question d'ordre « technique » qui ne porte à aucun débat, le Délégué général ou le Président peuvent répondre, sinon celle-ci doit faire l'objet d'une discussion en Comité directeur.

Il est important qu'au moins une réponse soit faite disant qu'on a pris connaissance du courrier et « qu'untel est chargé d'y répondre » ; la non-réponse pouvant laisser à penser que le Comité directeur néglige le courrier. Cela ne doit pas être un message automatique de la boîte mail. Raymonde Derouard se propose d'envoyer ces « messages d'attente ».

Lorsque la réponse du Comité directeur est envoyée, les membres du CD en sont destinataires en Cci ; cela permet à chacun d'être au courant du suivi.

Cette décision a des répercussions techniques ; pour des raisons de sécurité chacun ne peut avoir un accès direct à la boîte mail [comitedirecteur@eedf.asso.fr](mailto:comitedirecteur@eedf.asso.fr)

Une compilation régulière des mails reçus pourraient être envoyée à chaque membre mais qui s'en chargerait ? Il ne s'agit pas d'accroître le travail d'un salarié.

La solution la plus simple est le transfert des messages sur les messageries des membres du CD.

Mickaël Lissarre, pour faire la manipulation technique nécessaire, va envoyer à chaque membre du CD un mail pour qu'on lui communique l'adresse sur laquelle on souhaite voir les messages transférés.

- **Communication entre 2 séances du CD**

Entre deux séances, des échanges de mails peuvent être nécessaires pour partager de l'information, demander que certains sujets soient inscrits à l'ordre du jour de la prochaine séance. Cependant internet ne peut servir à ouvrir ou rouvrir des débats.

Ce point ne fait pas consensus au sein du Comité directeur. Certains membres, en particulier dans la période actuelle, estiment qu'il est important de pouvoir échanger entre deux séances.

## **Gouvernance de la vie associative (1h50)**

- **Nouvelle organisation**

Le Délégué général est en arrêt de travail jusqu'au 30 novembre.

La situation actuelle, l'éclatement des pôles, entraînent un manque de structuration, de repères, pour le personnel du siège, et plus globalement pour l'association.

Il est nécessaire de proposer une organisation, pendant l'absence du Dg, en adéquation avec une nouvelle organisation. Il est impératif d'offrir assez rapidement une lisibilité à l'ensemble des acteurs de l'association. L'organisation devra être à la fois claire et suffisamment souple pour que le Délégué général puisse s'en emparer et la modifier à son retour. Il en avait fait une première ébauche avant l'été présentée en Comité d'entreprise avec

- 1 équipe de direction s'appuyant sur les Délégués territoriaux
- 1 secteur Ressources.

La proposition d'organisation transitoire proposée par le Président correspondrait à l'ébauche suivante (cf. schéma remis en séance): secteur des territoires et secteur projet (pilotés par le Dg), secteur communication, secteur ressources humaines, secteur gestion financière.

Aujourd'hui l'absence du Délégué général ne permet pas de faire vivre l'Équipe de direction. Cette notion d'équipe semble d'ailleurs ne pas exister vraiment ; la mise en place des pôles a sectorisé l'activité et isolé les gens. Il manque des espaces pour faire remonter les infos du terrain. Dans l'organisation que l'on doit proposer, il faut éviter de reproduire ces écueils en créant du lien entre les différents secteurs. Chacun doit avoir des missions et des responsabilités identifiées mais travailler avec les autres dans la transversalité. Les fonctions supports correspondent aux supports nécessaires aux territoires et aux projets. En amenuisant ces fonctions supports, on risque d'aller au devant de difficultés fonctionnelles. De plus, les questions qui sont posées par les Régions sont souvent en lien avec le pôle RH et/ou Administratif et Financier. La question de la place des Éditions se pose car, s'il s'agit d'un aspect de la Communication, elles ont un lien fort avec le Projet.

Il faut allier Territoires et Développement car c'est bien dans les territoires que se fait le développement et pas « dans un cabinet ministériel ». D'autant plus qu'en avançant dans la GPEC, les animateurs territoriaux devraient devenir des animateurs développement.

Pour aider au pilotage de cette nouvelle organisation, il faut créer un poste de Délégué général adjoint ou de Secrétaire général pilotant les secteurs des fonctions support. La fonction de Secrétaire général ayant une « connotation historique » dans l'association, le choix se porte plutôt vers la dénomination de Délégué général adjoint.

Certains membres du Comité directeur soulèvent l'idée que les choix qui ont été faits ces dernières années, en termes de recrutement salarié, ne conviennent pas à une association et qu'on a progressivement glissé d'une gestion associative à une gestion entrepreneuriale.

Concernant la nouvelle organisation du siège, il faut se poser la question de ce qu'on attend du siège national, et de ce que, dans la situation financière actuelle, on est en capacité de mettre en œuvre. Sur certains dossiers on pourrait envisager d'avoir un pilote bénévole.

Dans le contexte actuel de l'association, la question de s'adjoindre à nos côtés un administrateur provisoire est soulevée. Une telle décision dépasse peut-être les pouvoirs conférés au Comité directeur par l'assemblée générale. Il serait plus légitime que ce soit l'assemblée générale qui fixe le cadre d'une telle solution. Cependant l'échéance de l'AG étant trop loin, le Comité directeur pourrait prendre la décision et s'en expliquer en juin devant l'assemblée générale.

**La question de s'adjoindre un administrateur interroge quand l'existence d'une cellule de crise pose déjà question pour certains.**

**Le Comité directeur acte la fin de l'Équipe de Direction et décide de la création de la fonction de Délégué général adjoint. 16 pour, 1 abstention**

**Le Comité directeur propose à Laëtitia Ferté la fonction de Déléguée générale adjointe. 16 pour, 1 abstention**

Si le Délégué général ne peut être de retour à l'issue de son congé actuel, le Président essaiera d'avoir un échange avec lui avant la réunion du Comité directeur de décembre.

- **Retour sur l'évaluation des risques psycho-sociaux au travail**

Le cabinet Technologia propose d'animer des temps avec les salariés du siège, cela est inscrit dans le contrat que nous avons avec eux. Par ailleurs, cela fait partie du travail du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de contribuer à l'amélioration des conditions de travail. Un groupe de travail pourrait être constitué autour de notre responsabilité d'employeur quant à ce type de risques.

- **Rencontre avec Bruno Dussout** (1h10)

Conformément à la décision prise lors du Comité directeur des 7 et 8 septembre 2013, une délégation du Comité directeur composée de Yannick Daniel, Mickaël Lissarre et Nadine Tétron a rencontré Bruno Dussout autour du bilan de son travail qu'il nous avait fait parvenir. Cette rencontre a eu lieu le 8 novembre 2013. Bruno Dussout était accompagné, à sa demande acceptée par le Président, par Laëtitia Ferté et Claudie Delpy. L'entretien a duré 2h30. Le compte-rendu de cet entretien par les membres du CD délégués fait état des incompréhensions et désaccords avec Bruno Dussout.

Le Comité directeur en retient l'organisation suivante :

- travailler avec Bruno à un échéancier
- le Président prévoit de le rencontrer avec la responsable RH afin de cerner son positionnement personnel (perspective/nouveau poste ? Formation- reconversion?)
- acter la fin du détachement
- envisager un rendez-vous au ministère Éducation nationale pour accompagner le retour dans des conditions satisfaisantes, sur un plan administratif et financier.

## **Plan de redressement**

*(dimanche à partir de 13h20)*

Globalement, à l'issue de l'ensemble des travaux de la veille avec les Responsables régionaux et les Responsables de Centres, que ce soit dans les entretiens ou bien dans les différents travaux de groupe, il apparaît que l'association est consciente qu'il faut agir.

Dans un premier temps un retour a été fait sur l'ensemble des entretiens « individuels » qui ont eu lieu la veille avec certaines Régions et Centres : Bretagne, Territoire 2 (hors Normandie), Midi-Pyrénées, Ile-de-France, Le Fontenil, Champagne-Ardenne, Lorraine-Alsace, Chardonnay, La Planche, Lyon et Forez, Franche-Comté, Aquitaine, Fabian, Bécours, Nord-Pas-de-Calais.

**Par rapport à la proposition initiale du plan de redressement, certaines modifications ont été apportées :**

- conserver le Centre de La Planche, sur la base d'un seul salarié **14 pour, 1 contre, 1 abstention**
- le Centre du Fontenil resterait concerné, sauf si fourniture d'un document attestant de l'impossibilité de supprimer l'emploi en 2014, si la subvention accordée ne permet pas cette suppression **12 pour, 4 abstentions**

cependant il faut rester vigilant afin de garder la cohérence du plan sur les grosses masses. Il est donc nécessaire de retravailler certains points. Laëtitia Ferté et Bruno Aïssou en lien avec la cellule de crise doivent travailler sur la problématique générale, sur la base de 118 ETP.

Il est nécessaire que pour la première quinzaine de décembre le plan de redressement avec la proposition

de réduction de la masse salariale soit prêt pour la demande d'étalement du paiement de la dette sociale. Notre plan de redressement doit comporter un échéancier qui se terminerait au 30 juin. L'EBE de 10% comme valeur de rentabilité est à appliquer sur les activités « vendues » (stages, séjours, week-end...) par chaque structure. Le plan de redressement réduira la masse salariale à 118 ETP. Il faut ajouter au plan un point sur le lancement d'une souscription, « appel au don » axé sur le redressement de l'association, ainsi qu'un point sur la recherche de prêt bancaire pour l'investissement.

Il est important de bien faire la différence entre plan de redressement et plan de licenciement.

Lors de sa séance du 17 octobre, le Comité d'entreprise a été consulté sur la proposition du plan de redressement. Il n'a pu émettre un avis, cf. compte-rendu du CE : ([http://entrecles.eedf.fr/Import/BaseDocumentaire/2013122\\_10119\\_10.CR%20CE%2017%20octobre%202013.pdf](http://entrecles.eedf.fr/Import/BaseDocumentaire/2013122_10119_10.CR%20CE%2017%20octobre%202013.pdf))

L'employeur estime avoir fourni tous les éléments en sa possession pour qu'une analyse soit faite et un avis émis, le plan de redressement peut donc se mettre en œuvre.

A présent, c'est dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi que le CE sera de nouveau consulté, conformément au cadre légal, lorsque des mesures précises seront envisagées.

**Maintien de l'architecture du plan de redressement sur la base de 118 ETP 13 pour, 1 contre, 2 abstentions**

**Le plan de redressement est adopté 13 pour, 1 abstention**

- **Cellule de crise**

**Le Comité directeur renouvelle le mandat à la cellule de crise et la mandate pour proposer, territoire par territoire, les régulations, ajustements, permettant de ramener la masse salariale à 118 ETP**

**13 pour, 1 contre, 2 abstentions**

**La présentation du budget 2014 sera effectuée à la séance du CD du mois de janvier**

**14 pour, unanimité des présents**

Le représentant du CE questionne le CD sur la possibilité d'inviter en tant qu'observateur silencieux un membre des délégués du personnel aux travaux de la cellule de crise, ce dispositif permettant peut-être de mieux comprendre comment les décisions sont prises et d'éviter d'éventuelles suspensions et incompréhensions.

### **Point d'actualité**

- **Scoutisme français**

Un groupe de travail sur la gouvernance du Scoutisme français est créé. Daniel Séréno en tant que Vice-président du SF le pilote. Bernard Lefèvre est nommé pour représenter les EEDF.

- **Projet de vente de la permanence de Lille**

Le dossier sera soumis à la Commission administrative et financière (CAF) le 30 novembre 2013 et présenté au Comité directeur le 14-15 décembre 2013.



**PROCHAINE REUNION DU COMITE DIRECTEUR**

**14 ET 15 DECEMBRE 2013**