



Vie institutionnelle et vie associative
Compte-rendu de la séance du Comité Directeur du 10 mars 2021
Laurent DOLIAS, Président
Dossier suivi par : Olivier BARBEY, Délégué Général

COMPTE-RENDU DU COMITÉ DIRECTEUR

N 110 du 10 mars 2021

Présents : BARBEY Olivier (Délégué Général); CORBARA Alexis; DOLIAS Laurent; DOUCET Germain (à partir de samedi 14h); DUBREUIL Camille; DUVIVIER Yan; LAFONT Cédric; LEJOSNE Fiona; LETELLIER Emilie; MORTEVEILLE Olivier; RAYNOUARD Justine; JAFFREZIC Marion (Représentante CSE)

Invités :

Excusés : BONNOT Marion ; IZING Adèle ;

Étaient à l'ordre du jour les points suivants :

- Valloire : Proposition d'achat
- Lien CD/EN
 - Nouvelle organisation salariée proposée par le DG
 - Comment construire la collaboration CD/EN ?



Scouts et laïques
www.eedf.fr



Valloire : proposition d'achat

Rappel de l'historique des offres et présentation de l'offre actuelle :

En un an et demi, on a passé le prix de vente de 450 000 € (première offre) à 900 000 € (dernière offre en date). La proposition en question vient d'EvaDVous, qui organise des séjours vacances. De plus, pour cette proposition, pas besoin de faire modifier le PLU (plan local d'urbanisme). L'offre correspond au prix plafond que l'on s'était fixé et l'organisation en question semble éthiquement correcte. Ils nous ont demandé un retour rapide pour commencer des séjours dès cet été. Le contact a été envoyé par l'ancien maire de Valloire, donc, il ne devrait pas y avoir de frais d'agence (si on a le mandat simple). La proposition de vente séparée du Chalet et de la Villa a été évoquée lors des négociations. Notre agence immobilière aurait dû nous proposer une vente par lot, mais aujourd'hui, c'est trop tard si on veut assurer cette vente.

Discussion engagée :

Cette offre apparaît comme une possibilité de conclure ce dossier. Evidemment, il reste la possibilité de rejeter cette proposition d'EvaDVous, et donc demander plus, mais ils peuvent refuser.

L'estimation des domaines était largement supérieure mais on a déjà eu beaucoup de mal pour trouver un acheteur. Si on décide de ne pas faire la vente, on prend un risque de ne pas faire cette vente en 2021, ce qui voudrait dire continuer à engager des dépenses pour l'entretien / gardiennage des locaux. Il vaut mieux clôturer ce dossier qui est lourd dans l'association et ce serait irresponsable de relancer une énième fois la machine, sans garantie de gagner plus. Si on attend, on risque d'avoir encore des frais importants en attendant un nouvel acheteur.

Par contre, on note qu'on n'arrive toujours pas à une solution d'avoir un équilibre financier dans l'association sans les ventes exceptionnelles, qui vont devoir s'arrêter un jour. Le groupe Leviers économiques travaille à des propositions à ce sujet.

Délibération 2021-03-01 : Vente du chalet de Valloire :

Le Comité Directeur, régulièrement réuni en visioconférence le 10 mars 2021, valide la vente du chalet de Valloire, pour la somme de 900 000€ à l'agence de vacances Evad&vous.

Le Comité Directeur missionne le Délégué Général et la Commission Administrative et Financière pour assurer le bon déroulement de cette vente.

6 POUR ; 1 CONTRE ; 1 ABSTENTION ; 1 NE PARTICIPE PAS AU VOTE

Nouvelle organisation salariée proposée par le DG

Proposition de travail du Délégué Général au CSE pour la réorganisation de certaines équipes. Il commence par une réorganisation de l'organigramme de l'Equipe Nationale :

Objectifs :

- remettre du lien bénévoles / salarié.e.s à l'échelon national.
- avoir une trame pour la présenter à la prochaine AG.

Propositions plus spécifiques :

- que la communication dépende directement du DG





- qu'Emmanuel Louis soit sur la Mobilisation des ressources.

La proposition d'organisation miroir se trouve en annexe de ce compte rendu.

Avis du CSE :

CSE plutôt favorable au fait de remettre des salarié.e.s sur le terrain, en lien avec le bénévoles.

Des points de vigilance :

- sur la clarté de la mission de chaque salarié.e.
- faire apparaître les notions de passerelles et des temps d'échanges transversaux entre les différents secteurs de l'association.
- que le miroir ne soit pas bloquant, s'il n'y a pas systématiquement d'équivalent salarié.e / bénévole cela ne doit pas remettre en question toute l'organisation.

Un travail sur les fiches de postes est aussi entamé et rassure beaucoup les salarié.e.s. Pour autant, il est difficile de se prononcer sans avoir la vision claire des missions de chacun.

Questionnement sur ces propositions :

- Sur les contrées et les AD :

Question sur la réduction de 3 pôles à 2 contrées. Le référent régional : c'est une personne contact pour orienter les gens vers les personnes ressources. Il faut bien préciser que l'AD ne correspondra pas à la remise en place du permanent régional. C'est un soutien aux RR / ER.

Il faudra aussi veiller à clarifier les différences de rôles, vis-à-vis des ER, entre AD d'une région ; Coordinateur d'une Contrée ; correspondant.e CD.

Une difficulté est pointée aussi sur la répartition des missions des AD : entre missions locales et missions nationales, notamment car, dans le cadre de leur évaluation annuelle, on leur demande généralement de ne rendre compte que de leur mission nationale ce qui fait que, de fait, ils/elles tendent à y consacrer davantage de temps.

On s'interroge aussi si les pôles / contrées ne sont pas trop grands ? Une autre question à ce sujet porte sur leur réalité géographique. Est-il pertinent d'accentuer une division nord-sud qui se vit déjà parfois symboliquement dans l'association ? La place de régions à la frontière entre les deux contrées est-elle pertinente ? (ex : Bourgogne-Franche-Comté dans Contrée Sud : à cela est répondu que c'est un héritage du pôle Sud-Est).

Est-il par ailleurs réaliste de vouloir remettre des salarié.e.s "sur le terrain" si on n'embauche pas davantage ? On s'interroge aussi sur une possible flexibilité de la forme, à remettre en question donc le cas échéant. Ne pas se figer dans une organisation inefficace semble nécessaire pour être au plus proche des besoins / attentes. Il faut donc envisager un cadre d'évaluation. On rappelle par ailleurs qu'il y a une grande attente, notamment sur l'actuel Pôle Sud-Est. Une réunion à l'intention de ces régions sera spécifiquement organisée.

- Sur l'organisation de l'échelon national :

La proposition d'organisation miroir est saluée, même si on fait remarquer qu'elle ne sera pas nécessairement facile à mettre en œuvre. Il faut aussi penser à sa pérennité : le changement partiel annuel des CD ne risque-t-il pas de mettre en difficulté cette organisation ? Le fonctionnement en binôme salarié.e / bénévole a pu être utilisé par des CD précédents, ce qui avait été apprécié selon le témoignage de membres CD des dernières années.





Vie institutionnelle et vie associative
Compte-rendu de la séance du Comité Directeur du 10 mars 2021
Laurent DOLIAS, Président
Dossier suivi par : Olivier BARBEY, Délégué Général

Comment construire la collaboration CD / EN ?

On souligne que l'on a déjà partiellement un fonctionnement CD / EN en binôme et dans le cadre des Commissions / GT. Il manque cependant le lien global CD / EN.

Cependant, vu le temps qu'il nous reste jusqu'à l'AG, reportons cette réflexion à cet été pour être opérationnels à la rentrée.

Quelques pistes sont évoquées :

- Les ordres du jour sont-ils envoyés à l'EN ? Une synthèse de nos réunions leur est-elle partagée ? Et réciproquement ?
- Proposition de systématiser que les matins des CN, l'EN et le CD se retrouve en mini-CD.
- On pourrait leur communiquer le flash CD en amont de sa publication.
- L'évaluation de l'EN est à faire par le CD selon nos textes.
- Il est souligné que, dans l'avis du CSE sur le schéma d'organisation salariale, le CSE demande l'organisation d'un séminaire des salarié.es sur la question du développement. Cette proposition pourrait être mise en œuvre à Bécours cet été.



Scouts et laïques
www.eedf.fr