

# APIMA / Groupe de travail

## « Boubou met les bouts... »

Mercredi 18 janvier – 19h... et quelques !

Une 15aine de personnes présentes, plus quelques excusés.

### Rappel des échéances

Départ à la retraite possible en janvier 2019 (né en 1956).

Voici ce que dit le site de la CNAV des travailleurs salariés (<https://goo.gl/LyuWjP>) :

« L'âge minimum pour obtenir votre retraite de base est appelé âge « légal » de départ à la retraite. Il est déterminé en fonction de votre année de naissance.

Il est de 62 ans pour les personnes nées à partir de 1955. Il varie entre 60 et 62 ans pour les personnes nées avant 1955. A partir de cet âge, vous pouvez partir à la retraite. Mais cela ne signifie pas forcément que vous bénéficiez d'une retraite au taux maximum.

A l'âge légal, pour bénéficier du taux maximum, vous devez bénéficier d'un certain nombre de trimestres. Si vous n'avez pas le nombre de trimestres nécessaire, une décote est appliquée au montant de votre retraite. Cette réduction est proportionnelle au nombre de trimestres manquants. Elle est définitive.

Si vous souhaitez bénéficier d'une retraite au taux maximum, c'est-à-dire aux conditions les plus favorables, vous devez justifier d'un certain nombre de trimestres.

Pour connaître votre âge légal de départ, [utilisez notre calculette d'âge](#). »

D'après Boubou il doit pouvoir bénéficier d'un départ progressif dès cette année (en fait ça sera plutôt à partir de janv 2018).

Salaire cotisé à plein temps et retraite qui commence à être versée en complément.

Baisse de salaire assez importantes (25 meilleures années).

Boubou était chargé de lister les activités/tâches qui lui reviennent et il nous indique comment on peut déjà imaginer que ce soit transmis à d'autres après son départ.

### Exemple du Fond de Solidarité

Aujourd'hui géré par 2 bénévoles (une vingtaine de dossiers par an à traiter)

1h30 par mois pour le FdS pour les bénévoles

Gestion des ouvertures par les permanents (Français)

Boubou est intervenu pour améliorer l'outil (fichier Excel avec des indicateurs pour visualiser lorsqu'il y a des retards) et c'est lui qui gère les problèmes. Mais rien de compliqué. Une procédure existe.

Le régulectif pourrait avoir un rôle de supervision.

## Participation aux diverses commissions

Ne pas compter forcément sur Boubou après son départ en retraite car il ne sait pas trop ce qu'il fera. De toutes façons il faut prévoir comme s'il n'était plus là du tout.

## Stages

Boubou se demande si c'est forcément aux permanents de reprendre toute la gestion des stages.

Le départ de Boubou pourrait permettre de revoir la répartition sur certaines choses avec les bénévoles. Mais c'est bien aussi que les permanents fassent d'autres choses que de l'atelier.

La question qui est posée c'est aussi de décider s'il faut continuer à s'investir de la même façon dans l'accueil de stagiaires. L'avis des permanents est important aussi sur ce point. Mais c'est une décision collective à prendre.

Il faudrait disposer aussi des éléments pour estimer ce que ça représente justement en termes d'investissement.

Il y a aussi les prestations de services pour monter des stages à l'extérieur. C'est devenu assez rare maintenant. On se contente de répondre aux demandes (Célavar, Grab, PJJ...). C'est Boubou généralement qui fait le suivi et l'étude des devis. Faut-il continuer ?

## Relations externes

C'est Boubou qui va dans les réunions des réseaux ESS etc... Témoignage aussi du fonctionnement de l'Apima auprès de structures qui ont les mêmes projets.

La question après son départ sera de « trouver » la personne pour le faire. L'idée c'est de laisser les choses se faire naturellement. Si des gens se sentent capable et légitime pour aller parler de ce qui se passe à l'Apima dans ce genre de réunion, pas de problème. La question est plus de savoir comment circule l'information sur ce type de demande. Dès lors qu'il n'y a plus de « référent » à qui s'adresser il faudra sans doute renvoyer plus de choses vers le régulectif.

## Info

C'est le plus dur. Comment faire en sorte que l'info circule. Et permettre à plus de monde de pouvoir remplacer « un peu » Boubou. Car la plupart du temps, sa capacité à agir vient de sa connaissance de tout (son omniscience !).

Une des solutions serait que chaque groupe de travail envoie quelqu'un au régulectif. Ça n'a pas trop marché. Et comme en général, quand ça se fait, ce ne sont pas les mêmes personnes qui y vont, ça manque de suivi.

Le débat repart sur la question de la définition de ce qui doit être formalisé (« l'esprit », le fonctionnement ?). Plus y'a de cadres et plus ça devient difficile d'avoir des idées. Mais l'inverse (l'absence de cadre), qui favorise l'implicite ne permet pas toujours de dire ce qu'on pense vraiment (on ne laisse pas aux idées le temps de vivre).

Gros débat sur la question de la possibilité de s'exprimer vraiment parce qu'on peut avoir peur de se faire moquer ou railler.

C'est quoi les fondamentaux politiques et éthiques du projet de l'APIMA ? Comment pourrions-nous les décrire et les écrire de façon à pouvoir distinguer les choses qui ne se discutent pas et au contraire celles qui doivent l'être ? Et donc permettre le débat sans perdre ses valeurs.

Proposition de réaliser un « audit » par Boubou par exemple pour raconter ce qui est leur travail, ce qui fait sens à l'APIMA, de façon à ce qu'on soit capable d'écrire cela pour pouvoir le conserver après son départ.

Comment réaliser cela ? Sous forme d'un entretien ? Faut-il réfléchir à la rédaction de « valeurs fondamentales » ? Ce travail pourrait ensuite être soumis aux adhérents.

## La suite

Méthodo pour tout ça :

- écrire quelques questions (pour l'AG)
- récupérer des écrits en réponses à ces questions (auprès des personnes qui ont de la bouteille).
- l'exploitation de ces écrits pourrait arriver ultérieurement.

Pour la prochaine réunion, réfléchir à la formulation de questions auxquelles les réponses pourraient être des sources intéressantes pour décrire ce qu'on entend comme étant l'esprit, les valeurs, les principes d'action etc. (appelons ça comme vous voulez) de l'Apima.

On décidera alors de la façon dont on pourra exploiter ces réponses. Plus il y en aura et mieux ça sera. Ca serait bien d'avoir des étudiants ou des « experts » en sociologie ou autres sciences de ce genre pour faire ce travail d'analyse et essayer de rédiger quelque chose qui pourrait être donné à chaque adhérent, notamment les nouveaux, pour que ce que défend l'Apima soit immédiatement compris.

## Aspects pratiques pour le recrutement

On doit s'appuyer sur ce qui a été fait lors des précédents recrutements. Boubou va essayer de nous retrouver tout ce qui avait été produit (grilles d'entretien ou « tests », fiches de poste,...). Le groupe de sélection des candidats n'est pas forcément le groupe de travail.

L'intitulé du poste est « formateur ». Le critère pédagogique est aussi important que le savoir-faire technique en mécanique.

On est tous d'accord sur le fait que les aides à l'embauche et les dispositifs ne doivent être pris en compte qu'en dernier ressort. On ne va pas chercher un jeune de moins de 26 ans juste parce que ça permet de signer un contrat de génération.

Il faut maintenant s'attaquer à la question financière pour dimensionner le poste compte tenu de la politique salariale existante et des besoins aussi de renforcer l'équipe (surcharge de travail constatée depuis la rentrée).

Il est demandé à Boubou de nous transmettre par mail les éléments dont il dispose (ce qu'il a analysé de son poste, doc du précédent recrutement et tout autre élément qui nous aidera d'ici la prochaine réunion).

**Prochaine réunion le mercredi 15 février 2017 – 19h**