

Régulectif du lundi 02 10 2017 (18h)

Compte rendu

Présents (25) : Yann Abdola, François Gagnon, Pascal Nauton, Charles Leydier, Marguerite Marnat, Geneviève Brétière, Marie Deparis, Jacques Sellier, Sylvain Chaufour, Chakib Cadi Tazi, Marc Duiker, Laure Lanoir, Bernard Descos, Véro Guillemard, Sabrina Nguyen, Aurélien Struve, Pierre Choulet, Audrey Vialatte, Gaël Hemet, Fabrice Anglais, Marie-France Perlumiere, Axel Piquet-Gauthier, Roger Berry, Loul, Dominique Robelin.

Secrétaires de séance: Dominique et Geneviève - (début de séance: 18h45? - fin de séance 23h06)

Ordre du jour :

- se mettre d'accord sur l'ordre du jour : quelles priorités ? (car ce qui suit est dans le désordre) est-ce qu'on se donne un timing? (car ce qui suit est ambitieux)
- le fonctionnement de ce régulectif et des suivants :
- la prise de notes, le compte-rendu, son adoption, sa diffusion, la préparation du régulectif suivant
- la communication par mail : projet du groupe info-com
- le bilan de la fête
- le point sur le travail du groupe embauche
- réflexion sur les contrats, salaires, conditions de travail des salariés de l'asso
- la saturation de l'atelier. croître ou ne pas croître, suite.
- les tensions dans l'association
- le planning de l'atelier : idée de l'informatiser.
- date et contenu de la prochaine

1) Rappel des points à l'ordre du jour, et ordre de traitement des points à traiter:

Ce régulectif du L 02/10 a commencé directement par le 2d point de la liste de convocation, hors traitement du 1^{er} à savoir l'établissement d'un ordre du jour de la séance entendu collectivement et sans l'établissement de priorités.

2) Régulectifs:

- modalités de fonctionnement: système / ordre du jour; prises de notes; le CR, sa validation et diffusion; planning
- le CR du régulectif d'août

Calage du fonctionnement des régulectifs : 2 secrétaires de séance, CR établi dans un délai max de 10 j, puis soumis à l'ensemble des présents (envoi aux soins du secrétaire de séance) pour compléments/amendements/validation sous 7 jours max (avec mention systématique de «ce CR doit être validé sous 7 j »), puis retour (aux soins du secrétaire de séance) au groupe infocom de sorte à permettre:

- à celui-ci de préparer 2 semaines en amont (réunion entre le 17 et le 20 du mois) le régulectif suivant avec,
 - mise en ligne du dit CR sur le site

- établissement d'une synthèse du régulectif précédent sous forme d'un tableau récapitulatif comprenant les points: «traité / abordé / en cours de traitement / à traiter »
 - convocation au régulectif avec un 1^{er} ordre du jour indicatif à partir de cette synthèse, car pas possible d'établir un ordre du jour collectivement en amont compte tenu du timing.
- au régulectif suivant d'établir en début de séance :
- l'ordre du jour,
 - avec les priorités de traitement au vu de ce récapitulatif et de possibles nouveaux points à intégrer (particulièrement venant des adhérents, des actualités de l'APIMA, issues par exemple des groupes de travail).

Il est précisé que les informations ou points à traiter émanant des groupes spécialisés devraient remonter spontanément à leur initiative: le groupe infocom ne va pas partir «à la pêche » pour eux (simple relance avant le 15).

Décision: ce fonctionnement du régulectif est adopté à l'unanimité? (pas de décompte).

3) Point du groupe infocom: (prochaine réunion le mercredi **18 octobre** à 18h)

Le groupe infocom a besoin d'étoffer ses rangs : 5 personnes au taquet actuellement disponibles (boubou n'en fait plus partie).

Fréquence des réunions: 1 / mois

Constat d'une mauvaise circulation de l'information en interne, à revoir (overbooking de ces derniers temps?): le groupe explique qu'une organisation de son fonctionnement est à faire.

Une réflexion de fond est nécessaire sur la circulation de l'information; les choses ne sont pas mûres.

Laure pose la question de savoir comment écrire en pratique à un groupe: ce point reste à traiter.

De plus, il est redit qu'une des grosses difficultés de fonctionnement du groupe est liée à l'obligation de venir à l'APIMA: il serait nécessaire de pouvoir travailler en dehors des locaux de l'assoc.: en effet l'envoi des mails ne peut se faire qu'à partir du bureau (Jacques + Pascal); se fait par paquets de 50 max / 700, soit 14 transferts et 30' à chaque fois: on ne va pas faire 2h de route pour 30' de travail !

Débat sur la pertinence de faire sortir la liste des adresses mails sur la toile: certains y sont opposés, d'autres pas (principe de réalité: les adresses mails sont déjà dans la nature). Il existe des solutions (cf orange pro), mais c'est payant; Ratman a une solution toute faite, et il existe des meetching (?!...help !) gratuits permettant un suivi; attention: risque d'être catalogués «sociaux » (/ raison sociale identifiée) et de devoir payer des droits avec la CNIL, qui pourraient emmener l'assoc très loin financièrement ...

Il faut décider de cette pertinence d'exporter les adresses ailleurs qu'ici, mais ce n'est pas difficile à faire. Ce serait possible avec le site si installation d'un serveur ici. Qui doit décider: AG ou régulectif? il y a lieu de faire une réflexion sur les différentes options d'externalisation qui existent.

Il est noté un gros manque pour l'information relative à la dernière fête, mais il faut voir que c'est info com qui a dû, à l'arrache, s'occuper là aussi de cette organisation de la fête ...

Possibilité de dépôt de commentaires sur le site suite aux CR:

Actuellement tout lecteur d'un CR a la possibilité ouverte de faire un commentaire en fin de CR, or cette fonctionnalité, contrairement à l'apparence, n'est pas opérationnelle ..., ce qui peut donc potentiellement créer des situations fausses et générer des problèmes de relation: Pascal précise qu'il est hors de question pour lui d'avoir un système interactif, trop lourd à gérer.

Il est donc décidé de supprimer cette rubrique non active au plus vite.

Remarque est faite que l'ancien site permettait des échanges via le site, et qu'une page en interne permettant des commentaires sur un sujet serait bien. Cette communication était utilisée par certains administrateurs entre eux sans modérateur (mot de passe).

Ce n'est pas difficile à faire, c'est la gestion qui est difficile, serait intéressant à essayer.

Compte Rendu d'août à revoir:

Des points sont inexacts, voire faux. Ce CR n'a été envoyé que 3 j avant le régulectif donc il n'a pu être, ni complété, ni amendé et a fortiori validé ...

Ainsi il est demandé de le reprendre, en particulier le point concernant le rôle et le pouvoir de décision du régulectif, au vu par exemple d'une rédaction stipulant seulement qu'il « informe les adhérents pour les achats / contrôle les dépenses ... », sans qu'il apparaisse de pouvoir décisionnel.

Il est réaffirmé qu'il sert de régulation entre la base (adhérents + groupes) et l'AG.

Dans les statuts il est stipulé qu'il dispose d'un quorum (contrairement à l'AG), donc tacitement d'un pouvoir décisionnel, mais limité ...

Les grandes décisions de l'AG ont lieu d'être réajustées tout au long de l'année (BB),

l'assoc est un collectif sans hiérarchie.

Même l'idée d'un seuil en-deçà duquel les groupes ou le régulectif peuvent prendre des décisions est discutable, s'il touche au budget présenté à l'AG (BB).

2014: coordination des différents groupes, min 7 personnes, n'importe qui peut intervenir à titre consultatif (dont non adhérent).

Le régulectif prépare l'AG, il est une force de proposition pour les statuts, la politique ...

Il peut prendre des décisions pour la gestion courante pour un max non limité mais qui a été à l'ordre du jour du régulectif et en restant dans le budget de l'AG (budget de la fête non prévu ...). Pouvoir de décision pour les affaires du quotidien, les fêtes, ...

Demande d'être plus pragmatique dans les régulectifs même quand il y a des problèmes à résoudre: trop longs, faut cadrer et essayer de trouver des solutions; plein de trucs à faire depuis un an qui avancent lentement (Bernard).

4) Bilan de la fête

Super belle fête, même si loin, pas beau ...: une 50aine personnes, de très bons groupes, sympa, alors que préparée à l'arrache à 5

L'appel à l'aide n'a pas concerné l'organisation, mais la mise en place matérielle, 15 j avant (6 réponses). Chapeau 105 euros.; préparée pour 80, mais congélation des restes pour l'AG.

Autrefois des infos arrivaient pour cette fête régulièrement et à distance jusqu'au jour « J », depuis avril/mai; les 2 dernières fêtes ont été managées par Geneviève (Boumelita) et Gaël, mais il y a eu aussi un groupe spécifique « fêtes » (Zig Zag) qui pouvait en particulier mettre en place la fête 6 mois en amont.

A demander à l'AG de Mars de relancer un tel « groupe festif / lien » (chorale, théâtre, ...); Chakib évoque ainsi la possibilité d'envisager un concert gratuit pour les enfants « pour le Noël des salariés » ...

5) Point groupe embauche

15 candidatures jusque-là (+ 4), 6 convocations, d'autres continuent d'arriver.

Même protocole qu'en 2012 avec grilles revisitées.

Organisé en 2 groupes:

- le 1^{er} (1 permanent (Stéphane) + 3 adhérents (Véro, Sylvain, Jacques) reçoit pour appréhender le positionnement du candidat dans le poste, une série de critères sérieux précisément (grille d'analyse: lucidité et vision de son travail dans assoc autogérée, connaissance concrète de l'Apima, ...; il est demandé au candidat de consulter le site avant la rencontre).

Nb: Il semblerait essentiel qu'il y ait un temps d'immersion dans l'atelier et donc de leur signifier qu'ils peuvent venir avant, mais difficile en terme de timing maintenant (1^{iers} reçus jeudi) surtout s'ils travaillent (pas de demande de leur part)

- 2d groupe (2 permanents (François, Aurélien) + 2 adhérents (Chakib, Julio (?)): sur les questions techniques et pédagogiques, ainsi que capacité d'appréhension de la réalité de la situation des différents adhérents (compétences, moyens financiers, ...).

Est notée la difficulté d'aborder les entretiens à «égalité» compte tenu de l'existence d'une candidature en interne, mais qu'il n'y a aucun passe-droit et que ça n'est pas plus facile pour cette candidature.

Est rappelé que le nouvel embauché n'est pas amené à remplacer BB pour le travail bénévole.

Donc son implication dans l'assoc n'est pas un critère d'embauche, ça ne fait pas partie de son poste.

Dans ce contexte d'une association d'éducation populaire est rappelé qu'il est essentiel de ne pas appréhender l'embauche comme une entreprise, mais en abordant les capacités à s'épanouir dans l'assoc de cette personne, et non avec de simples critères du «meilleur».

ça a été essayé, avec le critère «comment voit-il son épanouissement dans l'assoc», et les lettres de motivation (gros travail sur les dossiers pour essayer d'anticiper de possibles capacités d'adaptation).

BB alerte sur le fait qu'un candidat qui ne fait pas une bonne «performance» au 1^{er} entretien peut faire la différence au 2d (il prétend/soutient qu'ainsi, Aurélien n'aurait pu être recruté ...): au recrutement précédent il y avait les 2 entretiens pour tous.

C'est une réflexion construite, ainsi les convocations ont été faites bien que la quasi-totalité des lettres de motivations soient de nature «techniques», mais il semble inutile et incorrect de convoquer des gens dont on constaterait qu'ils ne pourront faire l'affaire: il y a nécessité de faire un tri, et de fait il y a un groupe «censeur».

Comment faut-il prendre la décision: 1 ou 2 entretiens? dans le groupe, ou ici?

L'AG a mandaté un groupe ouvert, constitué qui s'est réuni et décide (8 personnes); il est soumis au régulectif.

C'est une décision technique, non politique.

Comment faut-il prendre la décision: 1 ou 2 entretiens? ce soir ou dans le groupe?

Le régulectif agit par rapport à l'AG, les groupes rendent des comptes au régulectif.

BB: un groupe censure ...

Décision prise: Chaque candidat retenu doit passer les 2 entretiens pour lui laisser toutes ses chances (pas de vote à main levée? pas de décompte réel à cause du «fouillis général» des discussions).

Axel: «qui» recrute? notion de droit social de base: il y a des questions qu'il ne faut pas poser!

Il précise aussi que légalement les entretiens doivent se passer durant les heures de travail prévues?

Suggestion à Axel, qui manifeste des compétences, de rejoindre le groupe embauche.

A la fin il faut trouver le meilleur candidat...

Échéance: 1^{ers} entretien semaine prochaine, dans la foulée 2ds pour propositions à l'embauche d'ici à novembre. Obligation de traiter les nouvelles candidatures.

Souvent des candidatures de dernière minute, 90% viennent du bon coin (encore 20 jours); il y a eu des problèmes avec l'annonce de Pôle Emploi.

Faut-il se sentir obligés de recruter si aucune candidature est satisfaisante ? Non: «on n'embauche pas par défaut », pas d'obligation d'embauche avant le début de l'année

6) Situations particulières

Il est redit (derniers régulectifs) l'importance de ne pas nommer des personnes sur le site.

De même, il est certains débats ou initiatives qui peuvent être, mais n'ont pas lieu d'apparaître sur le site et si c'est le cas, doivent en être supprimés.

Reproche est fait de ne pas avoir donné certaines informations faisant suite aux réflexions du régulectif de juillet, mais il est fait remarque que précisément, demande avait été faite de ne pas transcrire ces informations ... !

Khaled, Jacques, Bernard et Lili avaient été mandatés pour prendre des contacts à différents niveaux afin d'obtenir des informations et de décanter les possibles.

Ce serait bien de savoir quels sont les besoins exacts relativement à ces personnes.

Des solutions pourraient être recherchées relativement à l'existence de nouveaux types de membres de sorte à leur fixer un statut, mais si, et seulement si, l'AG le demande.

Axel: Les problèmes d'assurance doivent être résolus au cas où quelqu'un se retourne contre l'assoc., laquelle n'a pas à être responsable, pour cela il faut donner un statut aux personnes en situation particulière : Axel à titre personnel est dans le refus/impossibilité de cautionner une personne qui travaillerait sans contrat...; la solidarité, ok, mais nécessité de protéger l'assoc en tant qu'employeur.

D'autres considèrent au contraire:

- inutile / impossible (par «essence ») de prévoir «un statut » au-delà des positions et engagements personnels,
- que si problème il y a, c'est la personne (ou le groupe de personnes) qui a pris ses responsabilités qui aura à assumer une «faute grave »,
- ou que l'association (les 500 adhérents) peut prendre collectivement une position solidaire dans l'hypothèse d'une difficulté quelconque à venir, au-delà des positions personnelles,
- que la question de légalité de l'association doit être exclue, que quand il s'agit d'humain, d'une valeur, les choses ne peuvent pas être écrites,
- possibilité que le régulectif (tout ou partie) rédige une motion + ou – explicite ...

Il est réexpliqué que tout cela a déjà été réfléchi et travaillé dans le régulectif de juillet, qu'il y a lieu d'avoir une approche globale dans un dispositif élargi (d'où les personnes mobilisées pour des pistes), et que la question des responsabilités doit être écartée sinon ces personnes-là n'ont pas à venir.

Ok pour une aide; qui, comment?

Remarque de Yann sur la possibilité d'étudier simplement une ligne dans les statuts concernant le bénévolat.

Pas de décisions en absences d'informations, relativement aux «gens en difficulté ». Doit être retravaillé, en ayant un juriste costaud en arrière de l'assoc.

Décision politique qui relève de l'AG, où certains seront + adhérents, ou + responsables solidaires ...

Axel: Non: les 2 ne sont pas liées, la gestion de risques qui existeront dans la durée (statut, adhésions de fait, d'honneur, ...), et ce que peut faire l'association en faisant preuve d'humanité ...

Borie pourrait être invité à un régulectif, voire à l'AG: Véro lui enverra un mail (rédigé avec BB).

Il faut faire ce travail mais de façon élargie pour prendre en considération toutes sortes de personnes pratiquant / fréquentant l'atelier, (au-delà de ces cas plus importants)

Nb: En terme de responsabilité, il est nécessaire administrativement de renvoyer réactualisée la liste des adhérents à la préfecture.

7) saturation de l'atelier; croître ou pas

Constats:

Il y a un net décrochage des permanents par rapport à la saturation de l'atelier et une dégradation rapide : attente d'un mois, exacerbée par le turn-over accru des adhérents qui fait que les temps d'intervention sont augmentés de par la part croissante des nouveaux venus (non formés), donc lourds à encadrer.

Les adhésions ont été très supérieures à la prévision de sorte que le budget voté déficitaire sera finalement excédentaire.

Aurélien exprime ne plus avoir de plaisir à venir travailler. Impression de faire du speedy !

turn over accru des adhérents: lié aux problèmes de saturation?... Côté positif: la saturation provoque des désaffections ! quel est l'effectif réel?

L'aspect consumériste croissant constaté est en lien direct avec l'augmentation des tarifs des garages (outre les problèmes d'abus), lorsque les gens ont une grosse réparation à faire.

Comment faire de l'éduc popul à 500 adhérents? l'Apima est-elle encore une assoc d'éduc popul? comment le redevenir?

Concernant les changements d'horaire, BB affirme que c'est incomparablement meilleur: le samedi il y a du travail réel, avant il n'y avait que des autonomes; de même de 18 à 20h ne se faisait pas de travail, il n'y avait que des autonomes également. Il se fait beaucoup plus de travail, et un travail différent (moins de dépassements d'horaire après 18h si on a merdé). Ce ne serait pas à l'avantage de l'assoc de modifier les conditions, il faut être raisonnable, il n'y a pas que les salariés pour lesquels se pose le problème des horaires.

Axel: ne devrait pas y avoir un seul permanent, dangereux.

Aurélien confirme qu'un seul permanent à l'atelier est à proscrire.

Dernier we +5 demandes. Nécessité de faire un vrai bilan du nombre réel d'adhérents, au-delà du problème de turn-over.

Pour chaque nouveau venu c'est un permanent bloqué pendant 3h (pour la prévisite), et il n'est pas envisageable de se passer de cette prévisite essentielle, sinon ça se paye plus tard lors du chantier (pire). De plus constat: celles-ci sont de plus en plus souvent inachevées, et doivent être reprises avant le chantier (de 16 à 18h).

Quels outils de moralisation ou régulation?

- Gel des adhésion: temporaire avec ou sans liste d'attente, avec des dates données: décision technique pouvant relever du régulectif.

Très dangereux, effet retour; la 1^{ière} expérience antérieure (1 mois prolongé d'un autre) s'est payée de 10 ans de régression des adhésions; très dur à contrôler, problème de communication sur l'aspect transitoire du gel. Même si les moyens de communication sont différents de l'époque, c'est risqué.

- Numérus clausus avec liste d'attente : fixation d'une capacité pérenne, de principe / décision politique qui ne peut être que le fait de l'AG / également très dur à contrôler; Le principe de la liste d'attente est un leurre: quand les gens veulent venir, c'est en urgence.
- Augmenter la période d'engagement à 2 ans pour trier les adhérents «vrais » des opportunistes de passage

- Bloquer des réadhésions de personnes ayant posé problème, avec temps de carence fixé
- Insister encore plus à l'adhésion initiale sur aspect associatif de l'atelier
- Obligation de bénévolat non retenue (esclavage, assoc d'éduc populaire)
- Faire esssaimer
- Prévoir des temps spécifiques pour des prévisites regroupées (un jeudi par exemple), quitte à repousser pour les autres adhérents?
- Trouver un nouveau lieu pour l'APIMA, avec plus de potentiel (BB n'y croit pas) ? ou un 2d atelier spécialisé (par exple camions): Il y a déjà assez de bazar à gérer à l'APIMA ...
- **Envisager une cotisation à tarif modulé selon ancienneté d'adhésion** (600 euros année 1, et 300euros année 2): à creuser.

Plus pour essaimage d'une autre assoc qui vivra sa vie, avec sa propre culture ; l'APIMA ne peut se calquer : créée depuis 1983, grandissement progressif, cohésion, nécessaire mûrissement ...

- Prémices / quartiers nords avec soutien politique d'une élue (que Pierre Bouët devait rencontrer) ; assoc à l'initiative du «PARC» (help?), créée dans le cadre politique des quartiers, avec peut-être un volet insertion, des liens interassociatifs, des fonds municipaux : équivalent à un garage solidaire pour les gens du coin ou sans moyens, garage normal avec tarifs selon QF ; possibilité de travailler eux-mêmes + possibilités de micro crédits pour les pièces
- cf garage solidaire d'Aubière (réunion le 01 juillet, pour gens précaires, tarifs variables selon revenus, + ou - 800e / mois)
- projet quartier nord différent du projet du secours catholique (non chantier d'insertion); une réunion a lieu le 06 octobre avec BB

Historiquement déjà un projet à l'initiative des éducateurs de rue avec une 10aine d'habitants et un regard de la mairie, mais le projet s'est dégonflé au stade embauche.

Essaimage difficile dans le contexte consumériste actuel: historiquement défavorable, on n'est plus dans les conditions des années 70 – 90. Problème plus général d'évolution de l'éducation populaire: toujours les mêmes qui participent...

On doit optimiser l'atelier avec 4 ou 5 permanents, et ne pas aller au-delà de 400 adhérents, pour ne pas perdre son identité (éduc pop), et faire encore de la formation: c'est de plus en plus de l'accompagnement.

Il faut tout remettre à plat au-delà de l'urgence du moment pouvant justifier d'un gel des adhésions, et ne pas se contenter de mettre des rustines (optimisation des flux, listes d'attente, ...).

Ce n'est pas nouveau: cela fait longtemps que l'aspect formation glisse vers de l'accompagnement, c'est un problème rémanent à l'APIMA.

L'information concernant un gel est difficile à contrôler, et une possible décroissance consécutive, est également dure à contrôler.

Dans l'urgence, **décision est donc prise de se contenter de signifier aux prochains demandeurs d'adhésion que la prochaine séance d'adhésion aura lieu le SAMEDI 18 NOVEMBRE.**

Nb: s'il y a vraiment une souffrance au travail, il faut bloquer de suite les adhésions!

Si les gens ne comprennent pas qu'ils sont adhérents à une assoc., et non à un garage, ils partent ...

Ceci devrait permettre (peut-être) de dégonfler transitoirement l'atelier, et voir déjà ce que cela donne sur 1 ou 2 mois ...

Nécessaire de chiffrer le nombre d'adhérents correspondant au budget à l'équilibre.

Créer un groupe de travail «croître ou ne pas croître» qui fera une proposition avec des **pistes chiffrées** pour l'AG de novembre?

8) contrats, salaires, conditions de travail des salariés

Aurélien signale que Stéphane a noté des incohérences dans le contrat de travail dont relativement aux heures supp.

HS pas indemnisées, ce n'est pas normal ...

Mais heure du repas payée (comptée travaillée), et 6^{ème} semaines de congés payés.

Aurélien signale qu'en 5 ans il n'a pas eu de réelle augmentation, pour une assoc qui se dit sociale, dans un contexte de travail complexe, avec du bénévolat ...; ailleurs les salaires sont plus forts pour un travail qui n'est pas en rapport: sur le bon coin beaucoup d'annonces type speedy avec salaire à 1400 e + primes entre 200 et 300 e + primes de fin d'année + chèques resto + Mais il faut se demander pourquoi on en arrive là, ce n'est pas tant un problème d'argent que la dégradation du contexte ... et à côté de ça le marché de l'immobilier galope ! Simplement désir d'un salaire décent compte tenu des responsabilités des permanents et des moyens d'aujourd'hui de l'association: un seul salaire décent, non défendable. Le code du travail est le même pour le milieu associatif !...

Les conditions de travail doivent découler de la réalité de l'assoc telle qu'elle est, c'est-à-dire une « assoc d'éduc popul. ».

Les adhérents ne connaissent pas les conditions de travail des salariés. Ex: quand il faut faire une semaine continue sans 2 jours de repos consécutifs par exemple. Il serait nécessaire que les conditions de travail des permanents soient présentées à l'AG, plusieurs personnes précisent que c'est grâce à l'AG qu'elles ont pu les connaître mieux.

Boubou est ok pour en parler en AG mais en partant de la situation d'aujourd'hui et pas avec l'historique.

Aurélien: la question à se poser est «comment en est-on arrivé là? »

Le contrat de travail fait état d'un travail technique, mais ce n'est pas la priorité: la politique salariale de l'assoc est à revoir, d'autant en période de recrutement.

Ce n'est en aucun cas de la mauvaise volonté de la part de l'assoc, mais c'est un problème pragmatique de moyens et pas une déconsidération des permanents : bien sûr que si on peut augmenter les conditions de rémunération ça se fera ...

Pendant des années ça a été pire jusqu'en 98 époque où il y a eu fin du remboursement des dettes des salaires (année 1986) et possibilité d'étudier une politique salariale avec une grille de salaire au-delà du SMIC, plus adaptée, appuyée entre autre sur la convention collective des formateurs (salaire de base alors aligné, ça n'est plus le cas?).

En 2003 il n'y a pas eu de modification car c'était encore dans les clouds.

Mais ça fait belle lurette que l'assoc. pourrait payer mieux...

Où en est la convention collective des formateurs aujourd'hui?

En 20 ans l'évolution dans la société civile a été de + 25 à 30 %, à l'APIMA de 26 à 27 % de par une politique de progression à l'ancienneté.

Attention pour l'embauche: quel est le salaire relativement au salaire réel d'un employé chez audi-vw ,!...

Existent concrètement des opportunités/offres de travail sur d'autres bases, de la part de CFA par exemple ...

Quels que soient les arguments on ne peut se situer en-deçà au niveau du contrat de travail (éduc popul labo d'exploitation capitaliste?)...: il faut assurer aux salariés un salaire au minimum des droits, à leur valeur réelle, et prendre en compte l'évolution depuis 98.

Il faut résoudre les problèmes d'évolution d'équilibre comptable de l'APIMA «entreprise » autrement: depuis 1 an / 1,5 an recherche du groupe en direction de solutions d'aide à la personne pour les revenus faibles: résoudre cette équation, c'est une vraie question.

Pour BB à travail égal salaire égal, et actuellement les différences sont dues à l'ancienneté (+1,2% / an) ce qui explique qu'il soit à # 2000 euros nets (ce qui est correct) alors qu'Aurélien a # 1450 euros nets mensuels ; le travail supplémentaire de BB est du bénévolat et un choix perso.

Revoir la politique salariale de l'Apima est URGENT, revoir les contrats de travail est moins urgent mais reste à aborder.

C'est aux permanents de faire le point entre eux pour signifier les problèmes et faire leurs propositions revendicatives; Aurélien précise que pour un tel travail de revendication, il y a lieu d'avoir l'amont de ses collègues. Ils doivent le faire avec Roger et bien faire la part des choses entre les réalités théoriques et pragmatiques (budget). Ce peuvent être des listes de demandes individuelles, ou groupées: revendications et l'AG dispose.

Marc propose, devant l'urgence, de prévoir que l'atelier soit immobilisé une journée pour que les quatre permanents puissent réfléchir, discuter, travailler ensemble sur leur temps de travail à formuler leurs demandes quant à leurs conditions de travail, à leur rétribution, à leur formation continue et aussi à formuler ce qu'ils pensent du fonctionnement de l'atelier. Il propose aussi que quelques adhérents non permanents y assistent.

A un autre moment une personne a dit qu'il faut que ce soit un groupe de travail, comprenant aussi des adhérents, ce doit être une réflexion conjointe: il ne faut pas oublier que les adhérents ont aussi des difficultés, et doivent pouvoir les exprimer; ce doit être une prise en compte réciproque.

BB déclare / affirme que les changements d'horaire n'ont pas contribué à rallonger les délais ni à l'alourdissement du fonctionnement de l'atelier, au contraire.

Attention: Le changement des conditions de travail, salaire et contrats de travail ne pourra pas se faire en un tour de main: il faut du temps pour faire déboucher une alternative qui tienne la route et intègre bien tous les enjeux, dont les adhérents qui sont un peu oubliés depuis quelques temps: un certain glissement s'observe à ce propos qu'il y aurait lieu de prendre en compte aussi. Conditions de travail et de fréquentation de l'atelier pour les 2 parties sont indissociables, mais certaines des réalités et difficultés des adhérents ne pourront être identifiées et prises en considération sans un réel travail d'analyse, qui se situe au-delà de la perception/compréhension, fatalement partielle, des salariés. Les salariés ont des temps pour apprécier leur conditions de travail, ce temps de prise en compte et analyse des conditions de fréquentation de l'atelier, fait par et pour les adhérents, n'a jamais existé formellement au niveau de l'association ; il me semble nécessaire, et même indispensable de pallier à cette carence.

Ce ne doit pas être de l'entre-soi, toutes les idées doivent pouvoir être identifiées dans leurs divergences, dès ce début de réflexion.

Il doit en ressortir des propositions chiffrées, précises.

C'est la pérennité de l'association qui est en jeu là.

Si une volonté existe, une solution se trouvera.

Une 1^{ère} réunion sur les contrats, salaires, conditions de travail des salariés de l'asso est décidée pour le lundi 16 octobre, pendant le temps de travail des salariés soit donc à 9h, avec les 4 permanents.

Compte tenu des délais et en vertu des principes d'autogestion un mail (Bernard s'y attelle) sera envoyé au plus vite aux adhérents pour les convier à rallier cette réflexion.

Présents intéressés: Marc, Bernard, Jacques, Aurélien, BB, Gaël, Sabrina, Yann, Fabrice, Marie-France, ...

Nb: Plusieurs adhérent(e)s du régulectif intéressé(e)s à y participer ne pourront s'y rendre compte tenu de l'horaire (heures de travail) ...

9) tensions internes à l'association (22h45)

Il est déclaré qu'elles ont largement été abordées ...

Et pourtant elles persistent.

10) ordre du jour et date de l'AG

Samedi 25 novembre **Ordre du jour** à voir à l'issue du prochain régulectif.

Autre sujet abordé et non prévu = le CR de l'AG de juin 2017, d'après Boubou le dernier point est faux (horaires).