

# COMPTE RENDU REGULECTIF

02- 11- 2017

## **Point N°1 : Gel des adhésions :**

secrétaire Christophe

-Le groupe accueil a appris par hasard qu'il y avait une pause dans les adhésions décidée par le Régulectif d'Octobre ce qui dénote un manque de coordination ...

-Après une réunion en urgence, il a été décidé de demander aux personnes voulant adhérer de -reprendre contact avec l'association à partir du 18/11/17.

-Une communication sur le site a été demandée à Pascal mais celui-ci en concertation avec Thierry a préféré ne pas la faire et attendre le Régulectif de Novembre.

-**La décision d'un gel** ou pas des adhésions sera prise à l'AG du 24/11/17 après la présentation des réflexions du groupe croire ou ne pas croire.

**En conséquence, au niveau du groupe accueil, il sera demandé aux personnes voulant adhérer de reprendre contact avec l'association à partir du 27/11/17**

Une communication sera par ailleurs faite sur le site indiquant que les adhésions sont suspendues jusqu'à l'assemblée générale et qu'il est demandé de prendre contact avec l'association à partir du 27/11/17 pour toute demande d'adhésion sans autre explication.

## **Point N°2 : Organisation des régulectifs, prises de notes et compte-rendu.**

Secrétaire Jacques

Après discussion il a été décidé le fonctionnement suivant:

-On part du tableau de bord résumant les sujets à traiter numérotés et, en début de séance, il en est décidé, l'ordre, la chronologie.

- Il est nommé un rédacteur général à chaque début de séances et un animateur qui pourrait bien être le secrétaire général oeuvrant ainsi au travail qui l'attend après.

-Un rédacteur volontaire par point discuté prend des notes.

-le sujet épuisé le rédacteur lit ses notes et synthèses, pose des questions sur ce qui lui paraît obscur et l'ensemble des présents valide. Chaque rédacteur rédigera et enverra son CR au rédacteur général avant le 10 du mois.

-Le rédacteur général envoie l'ensemble des compte-rendu ainsi que le tableau mis à jour aux participants de ce régulectif, ceux-ci le valide entre le 10 et le 17. En fait le plus tôt sera le mieux...

-Après validation le tout est envoyé avant le 20 à Infocom qui publie sur le site et propose un ordre du jour du prochain régulectif à l'aide du tableau mis à jour et des possibles nouveaux éléments intervenus dans le mois.

- Cette proposition est alors diffusé par mail auprès de tous les adhérents. Ceux-ci sont invités à leur tour d'autre points qui leur semblent nécessaires d'ajouter le cas échéant. Le tableau est ensuite présenté le jour du Régulectif.

- L'ensemble des CR feront l'objet d'un archivage informatique et sur papier dans un cahier par thème ou un classeur consultable au bureau de l'atelier.

**NB :** Une lettre d'adhérente, non présente, faisant état de ces réflexions sur la gestion de l'assoc n'a pu être entièrement lue et être prise en considération à l'occasion des débats.

### **Point N°3 : Le point sur l'embauche:**

Secrétaire Jacques

Membres du gpe de travail présents :

François, Aurélien, Stéphane, Jacques, Sylvain, Véro (+ Boubou)

-Le groupe embauche était constitué de 8 personnes, 3 permanents et 5 adhérents.

-L'offre d'emploi avait été publiée pendant deux mois sur Pôle emploi, Leboncoin, point jeune, ainsi qu'envoyée à un certain nombre d'associations dans la même mouvance que l'Apima.

-Nous avons reçu 32 réponses et étudié celles-ci ensemble, tout le groupe réuni.

7 candidats ont été retenus pour un premier entretien avec 4 membres, entretien portant sur les motivations, le profil de poste et les valeurs de l'Apima.

1 femme et 5 hommes se sont présentés à cet entretien, un venant nous dire qu'il n'était plus candidats.

Les 5 ont été convié(e)s pour un second entretien centré sur les connaissances techniques et la pédagogie avec 4 autres membres du groupe embauche.

3 personnes seulement se sont présentées à ce second entretien.

-Après débats nous avons retenu la candidature de Gaël Hemet.

Une promesse unilatérale d'embauche a été rédigée, Gaël qui a obtenu de son employeur un congé sans solde, devrait commencer début Janvier 2018 avec une période d'essais de trois mois.

-Pendant cette période d'essais un groupe d'évaluation composé des permanents et de quelques adhérents sera chargé de l'évaluation de son adaptation au poste ainsi que de son intégration parmi les permanents.

-Ce groupe d'évaluation sera formé au cours de l'AG du 25 Novembre laquelle devra préciser son mandat de travail.

## **Point N°4 : Croître ou ne pas Croître**

secrétaire : Sylvain

Les membres du groupe présents lors du régulectif : François G, Bernard, Boubou, Gaël, Cécile.

° Un résumé du compte rendu de la réunion d'octobre est fait. Jusque-là, il y a eu un recueil de plusieurs éléments statistiques afin d'alimenter les réflexions et choix qui peuvent être fait.

° L'objectif est maintenant de modéliser les solutions qui peuvent être envisagées afin de rester à l'équilibre budgétaire actuel fixé à 450 équivalents cotisations pleines (ecp) ce qui correspond à environ 520 adhérents en prenant en compte les adhésions foyer et les adhésions stage.

On évalue le temps moyen annuel passé dans l'atelier à 32 heures par an par adhérents.

### **Les solutions qui peuvent être envisagées sur la stabilisation et/ou la fidélisation des adhérents :**

- ➔ Gel des adhésions avec éventuellement la mise en place d'une alerte afin d'éviter de se laisser entraîner dans une dynamique de décroissance trop importante et qui pourrait engendrer un déséquilibre budgétaire
- ➔ Un numéris clausus avec liste d'attente et ouverture des adhésions au compte-goutte en fonction du nombre de résiliations. Ce numéris clausus pourrait être géré par le groupe accueil.
- ➔ Une période de carence : elle vise à éviter le phénomène d'adhésion « jetable » et aussi à éviter une utilisation abusive de l'atelier dans le cas d'adhérents qui veulent adhérer sur un temps court mais pour faire un maximum de travaux (plusieurs véhicules...). Cela peut aussi concerner les adhérents qui adhèrent ou résilient en fonction de la vétusté de leur véhicule. Le nouvel adhérent s'engage sur une période de 18 mois à 2 ans (voire plus) et ne peut pas ré-adhérer dans ce laps de temps dans le cas où il résilie avant la fin de son engagement. Cette solution demande une gestion des adhésions très affûtée et un suivi en temps réel du statut de chaque adhérent lors de la prise des rendez-vous. ➔ outil informatique
- ➔ Modulation de la cotisation en fonction du nombre de véhicules : avec cette solution, on risque de légitimer la logique de service au détriment de la logique de formation. Peut-on avoir une idée du nombre de voitures différentes qui passent sur l'atelier, rapporté au nombre d'adhérents ?

### **Autres solutions qui peuvent être envisagées pour maintenir un équilibre budgétaire mais avec moins de 450 ecp :**

- ➔ Optimiser les dépenses et économies sur le fonctionnement de l'atelier (énergie, consommables, matériel...)

## Paramètres qui peuvent être pris en compte pour améliorer les conditions de travail et de fréquentation de l'atelier :

- ➔ Horaires et amplitude horaire : il a été demandé à Ratman d'évaluer s'il y avait eu « aplatissement » des adhésions suite aux changements d'horaires décidés lors de l'AG de juin. Certains rapportent que ces changements ont pu occasionner des résiliations du fait de la limitation des heures d'ouverture. Pour d'autres, le fonctionnement avec 2 salariés en permanence, notamment les samedis est très positif. Il est demandé si ce paramètre concernant les horaires ne peut pas être affiné afin d'optimiser le confort et les délais de prise de rendez-vous (plage de 10h à 19h par exemple...). Pour l'instant, la question des horaires n'a pas été réabordée dans les débats du groupe croître... car jugée trop sensible.

## Comment aborder la question du croître ou ne pas croître à l'AG en fonction du travail fait jusque-là ?

° Pour l'instant, le groupe a réfléchi à des solutions en prenant surtout en compte l'axe de l'équilibre budgétaire. La question de la croissance peut aussi être abordée, objectivée et débattue à partir des problèmes de qualité et confort de travail dans l'atelier pour les adhérents et les salariés, de la qualité de la vie associative, de la question des principes fondamentaux d'éducation populaire et de construction collective de l'association. **Il est demandé au groupe croître... de questionner et d'installer le débat de l'AG en équilibrant la réflexion autour de ces 3 axes : budgétaire, pédagogique et politique.**

## Point N°5 : Politique Salariale

Secrétaire : Vero

Membres du gpe de travail présents : François, Aurélien, Boubou

- Aurélien fait lecture des cr des deux réunions concernant ce point ( ces CR sont disponibles sur le site et consultables à l'Apima.

- la réunion du 16 octobre a réuni de nombreux participants . les constats qui ont été faits par les permanents sont le consumérisme galopant, les heures supplémentaires fréquentes dédommagées mais non payées , le stress ...Stéphane nuance en précisant qu'il y a certaines journées très lourdes, mais d'autres beaucoup moins compte tenu du nombre de désistements croissant.

- Il est entre autre rappelé les éléments de rémunération existants en sus du salaire (panier repas/ journée continue, mutuelle, 6<sup>ième</sup> semaine de CP et l'heure de repas

compté dans le temps de travail), le niveau de la base de salaire et sa progression de 1,2% par an, + inflation 1,3%( ?) dans un contexte où il n'existe pas de perspectives d'évolution en terme de carrière, non plus que de progression de salaire par échelon. De plus ce mode d'évolution des salaires creuse un écart « discutable » entre les jeunes et les vieux salaires ce qui est volontiers admis par l'ensemble des permanents.

- Aurélien fait aussi état des temps de présence liés à la participation bénévole des permanents sur l'organisation, le fonctionnement, la vie de l'assoc. Il souhaite surtout en fait une juste prise en compte de la situation salariale de l'Apima avec une mise en accord avec ce qui existe à l'extérieur.

Il est proposé de mettre à l'étude divers autres éléments de rémunération ( chèques vacances, tickets resto, chèques cadeaux, primes)

- à l'issue de cette première réunion s'est constitué un groupe de travail "politique salariale" restreint à 5 personnes qui s'est réuni le 26 octobre . le groupe a réalisé un travail technique prenant en compte une augmentation de la base des salaires et une simulation a été faite sur le salaire d'Aurélien

Dans le cas d'Aurélien on aurait une augmentation de salaire de 100 euros (brut ?)par mois sur la base d'un échelon de maîtrise en mécanique auto médian, soit l'échelon 22, plus favorable que celui de formateur.

- le régulectif souligne l'aspect éminemment politique du sujet et certains participants récusent l'idée d'imposer un groupe de travail limité par souci d'efficacité . il est rappelé le principe d'ouverture des groupes à l'Apima .
- Par ailleurs , le régulectif mandate le groupe de travail pour réaliser une autre analyse technique sur une autre piste : cette piste sera la question de la réduction de l'écart des salaires entre les permanents (cause et solutions) ce qui faisait partie de la demande de départ.
- l'évolution de la masse salariale ( projection à CT et MT)

### **Aussi est il spécifié**

° de contextualiser et ressituer une telle décision d'augmentation de la masse salariale dans la dynamique de l'ensemble du fonctionnement de l'atelier, bien au-delà de son unique aspect financier, tous les éléments d'équilibre du fonctionnement de l'assoc étant liés entre eux (cf Croître ou ne pas Croître)

° D'avoir une politique globale et non des solutions façon « rustine »

° De prendre tout le temps nécessaire à une telle prise en compte de l'évolution salariale qui ferait date.

\*) Une prochaine réunion doit avoir lieu avec Roger Gougat (gestion comptable) pour évaluer les impacts financiers. Une demande a été formulée sur l'effet d'un recrutement à mi-temps (en plus de l'embauche qui vient de se réaliser) qui pourrait améliorer les conditions de fonctionnement de l'atelier pour tout le monde.

\* Il est précisé qu'il serait souhaitable que ces réunions de travail n'aient pas lieu durant les horaires de travail de la plupart des gens (en journée) afin de permettre la participation des adhérents intéressés.

Le groupe de travail objecte qu'il n'est pas nécessaire, voire laborieux d'être nombreux à se pencher sur un écran d'ordinateur pour visualiser des tableaux, des chiffres et ou des simulations. Les résultats du travail étant exposés et discutés avec le plus grand nombre (Régulectif, AG)