

Rencontres du Réseau National des Cafés Culturels Associatifs

29 septembre – 1^{er} octobre 2017 à Valence

Compte-rendu établi à l'aide des notes prises par plusieurs participants
mis en forme par Christian

Rencontres prochaines

**Jeudi 23 novembre 18h au dimanche 26 novembre 14h :
A Saint-Ours-Les-Roches (proche de Clermont-Ferrand)**

**printemps 2018 : Bordeaux – Le Petit grain
premier week-end d'octobre 2018 : Saint-Affrique (12) Le Lieu-dit
novembre 2018 : Villefranche de Rouergue**

*Un grand merci aux causeurs pour leur génial accueil, leur disponibilité, leur joie de vivre,
avec applaudissements particuliers pour l'équipe de la cuisine.*

Présents

LES AUGUSTES (Clermont-Ferrand)
LA CLEF (Brioude)
LE CAUSE TOUJOURS (Valence)
LE REMUE-MÉNINGES (Saint-Étienne)
LE RALLUMEUR D'ETOILES (Martigues)
RESEAU DES CAFES CULTURELS ASSOCIATIFS
L'EQUITABLE CAFE (Marseille)
LE PETIT GRAIN (Bordeaux)
L'ARRET PUBLIC (Crest)
LE LIEU-DIT (Saint-Affrique)
BLENDER CAFE (Valréas)
PROJET DE CAFE de Tournon
PROJET DE CAFE de Privas
PROJET DE CAFE de Vitrolles
LES FOUS DU ROYANS

1 - Présentation des participants et du Réseau

Pour les nouveaux cafés ou nouveaux participants, jeu de présentation de chaque café ou projet de café présents.

2 – Les réformes par l'Etat, la suppression des CAE pour les associations

Présentation par Christian

« Fin août, plusieurs courriels déboulent et déjà tout s'affole en articles (Médiapart), pétitions (Lieutopie), entretiens (Viveret), projets de réunions, projets de manifestations en annonçant la mort macronnisée des associations et de l'éducation populaire, et dénonçant pêle-mêle :

- + l'absence d'une ministère de la jeunesse et de la vie associative ;
- + le rattachement de la jeunesse, la vie associative et l'éducation populaire au Ministère de l'éducation nationale, trop grosse machine pour reconnaître nos particularités ;
- + la baisse des financements de l'état aux collectivités territoriales et la suppression de la taxe d'habitation qui impacteraient en premier la vie associative culturelle et sociale ;

- + la suppression de la réserve parlementaire affectée à 52 % aux associations pour les députés et 18% pour les sénateurs (d'où viennent ces chiffres ? de quelle année ?) ;
- + l'arrêt des contrats aidés et en conséquence la suppression de 293 000 emplois associatifs ;
- + la baisse des financements politique de la ville.

Par ailleurs, d'autres initiatives des derniers mois du gouvernement Hollande/Vals et celles préconisées par le nouveau gouvernement Macron/Edouard concernent « l'engagement » et le « bénévolat », ces deux termes mis entre guillemets au regard des sens donnés à ces mots par ces initiatives :

- + le développement du service civique : c'est la seule initiative dans laquelle nous sommes inscrits, sans pour autant complètement affirmer des orientations. Nous oeuvrons avec le Réseau des crefad pour le service civique dans sa promotion, l'accueil, la formation et le suivi des jeunes, la mise en relation jeunes-associations, l'accueil et le suivi des associations, des expérimentations pour lier service civique et projet de vie, service civique et projet professionnel, spécificités du rural.

Ne manquons-nous pas d'investissement en réflexion et propositions sur une dimension plus européenne du service civique ?

- + la réserve : elle se divise en réserve militaire et réserve civique (si j'ai compris), la réserve civique incitant tout citoyen à s'investir bénévolement dans des services publics, collectivités territoriales et associations selon des règles d'agrément de missions en cours de mise en place. Hors la communication gouvernementale, je ne comprends guère les enjeux de cette réserve civique et ma méfiance s'active avec la sensation que d'une réserve civique à une milice civile selon les gouvernements en place, la dérive est facile. Mais quelle réflexion et position de notre part ?

- + le service national : nouveau nom d'un service militaire qui placerait l'engagement du côté militaire en revenant sous des formes à l'étude.

Ne faudrait-il pas s'irriter de tout ceci, car :

- + le ministère jeunesse, vie associative, éducation populaire (et sports) était depuis longtemps sans moyens significatifs ;
- + le rattachement de l'éducation populaire et la vie associative à l'éducation nationale participe de l'éternelle pirouette des gouvernants entre la culture, l'enseignement et le sport sans que les associations se soient mobilisées sur cette question depuis longtemps ;
- + la véritable question pour les collectivités territoriales est leur capacité à prélever directement leurs moyens financiers sans passer par l'état. Cette capacité a été remise en cause par les RGPP 1 et 2 et l'actuel gouvernement termine la réforme dans l'objectif de maîtrise de l'endettement et de l'augmentation permanente des dépenses de fonctionnement comme il le fait pour les dépenses de santé, l'endettement étant le cumul des dettes et intérêts de l'état, du système social et de santé et des collectivités territoriales.
- + la réserve parlementaire était peu démocratique, non ? Par ailleurs, à ma connaissance, les députés PS, PC et verts, sous le gouvernement précédent, avaient décidés entre eux, d'affecter 75% de leur réserve aux collectivités territoriales pour pallier la baisse des financements d'état. Les associations ne recevaient que des miettes.
- + les contrats aidés participent d'une politique de l'emploi. Les associations agissent avec ces contrats et offrent gratuitement à l'état et la société un accompagnement, un co-financement, une adaptation permanente aux décisions et caprices des différents acteurs des différents dispositifs.

+ la politique de la ville : ne s'agissait-il pas d'une forme de ghettoïsation des quartiers, d'un énorme travail administratif pour chacune des associations, de paiements tardifs, de saupoudrisation des crédits ?

Bref, la vie associative, et l'éducation populaire avec elle, voudrait que se poursuivent le misérabilisme, l'obéissance aux directives publiques, la faiblesse des moyens, l'absence de politique à moyen et long terme, la dépendance au relationnel avec quelques députés en échange d'une reconnaissance officielle avec un ministère spécifique sans budget.

Au passage, c'est oublier la réorientation des Conseils régionaux après les récents changements de majorité et les suppressions et nouvelles affectations de crédits ; c'est oublier les autres réformes à venir avec la suppression de la moitié des départements (l'insertion, le social, l'environnement, la culture, etc.), la montée en puissance depuis plusieurs années des inter-communalités et métropoles, le fonctionnement qui sera décidé du ministère de Hulot chargé de l'ESS, etc.

En réalité, il me semblerait nécessaire de profiter de cette période pour travailler à des propositions collectives pour des politiques :

- + de la vie associative et de l'éducation populaire ;
- + de l'emploi ;
- + locales et territoriales car aux élus de décider s'ils choisissent de poursuivre l'installation de bacs à fleurs emplis de géraniums ou financent des associations !
- + refuser la militarisation de l'engagement.

Et ceci nécessite que l'associatif se concertent, écrivent, prennent contact, proposent, débattent avec les élus, tous les élus, de tous les partis, locaux et nationaux ; et non qu'il pétitionne et manifeste. Comment pouvons-nous agir en ce sens ? »

Débat

Les quelques cafés qui ont refusé d'être financés, sont ceux qui ne salarient pas. Un café pour avoir une permanence salariale doit être une activité commerciale. Le projet social et culturel ne peut être financé par une recette propre en totalité (80% en moyenne). Toutefois le projet ne doit se lier ni à une CT ni à une entreprise ni à un État, un mécène ou une fondation. Il peut y avoir de la subvention ou du mécénat mais cela doit se faire de manière ponctuelle.

La question est de savoir comment être indépendant. On ne peut pas ne pas avoir de relation avec la ville (l'occupation des trottoirs, des poubelles ... dépendent de la ville). Nous sommes amenés à avoir les meilleures relations possibles avec les élus. La question est de passer de ces relations à des financements par des relations de force qui dépendent de chaque CA. Il faut sortir de nos propres projets pour rassembler les associations et les acteurs économiques locaux, fonctionner en réseaux et ainsi favoriser ce rapport de force.

La question du rapport de force se pose si l'on a quelque chose à négocier, à poser sur la table (ex : nombre d'adhérents). Il faut toutefois rester dans la spécificité associative sans entrer dans le jeu politique.

La création d'un Réseau permet notamment de mutualiser les compétences et les emplois, il s'agit non seulement d'un intérêt économique mais aussi une expérience humaine extraordinaire.

Il y a un réseau national mais peu de cafés associatifs s'en emparent. Les cafés, lorsqu'ils ont des problèmes de trésorerie peuvent utiliser un système d'adhésion et de cotisation permettant

de faire des micros emprunts gratuits (AURA - adhésion de 0,5% du chiffre d'affaire avec un minimum de 150€). Ce service n'est utilisé que par trois cafés adhérents sur 60.

Les groupements d'employeurs notamment, pour une adhésion à 20€ peuvent permettre la création d'emploi (ex : groupement MAGE). Il existe des dispositifs, peu de cafés les utilisent. Il y a peut être un problème de communication là-dessus.

Les coordinations régionales ont du mal à fonctionner. Ces coordinations sont pour autant bien plus indépendantes que chaque café. Il serait idéal de faire reconnaître ces coordinations régionales afin de créer le rapport de force.

Le Dispositif local d'accompagnement (DLA) est un dispositif national auquel nous pouvons avoir tous droit et qui est un outil permettant notamment de savoir mieux se positionner par rapport à notre environnement local.

En ce qui concerne les subventions en elles mêmes, il y a une légitimité à obtenir des aides de l'État. En effet celui-ci se désengage de ses missions et on est en droit de demander la réinsertion de l'argent public dans nos missions. Il y a toutefois un intérêt à réduire nos besoins en subvention en raison de l'aléa de l'obtention des subventions, en raison des changements qui font suite aux élections. Les responsables administratifs changent également. Il y a de la pédagogie continue nécessaire de notre part, un travail de fond à avoir auprès des élus, des administratifs mais également des adhérents et plus largement auprès du public pour réduire cet aléa.

3 - Atelier "Salauds/Salopes d'employeurs, feignasses de salarié-e-s (ou l'inverse)"

GROUPE 1

Comment nous organisons-nous, en tant qu'élus d'une part, et que salarié-e-s d'autre part, pour traiter de nos relations (définition des tâches, évaluation et contrôle) : fiche de poste, recrutement, administratif (DPAE, contrat, paie, cotisations...), planning horaires, congés, questions au quotidien, litiges... ?

Les Augustes

- une association « les Amis des Augustes » - 7 administrateurs et 3 salariés / Conv. Coll. Animation
- une SARL « la SEC » - 2 co-gérants (ils sont administrateurs des Amis des Augustes et nommés et révocables par eux) et 1 salarié / Conv. Coll. Hôtellerie (HCR)

Les administrateurs de l'association encadrent l'ensemble des salariés. La coordination de l'équipe est déléguée à une salariée (tâches, horaires, congés). Une commission « Salarial » de 2 ou 3 administrateurs, à laquelle participe la coordinatrice, est chargée de suivre les salariés au quotidien (plannings, congés, plan de formation, réponse aux questions).

Vu qu'il y a deux conventions, nous avons défini un cadre commun aux salarié-e-s en prenant pour les principaux points à traiter (congés, grille des salaires...), la convention la plus avantageuse pour le salarié.

Tous les salarié-e-s font du bar.

Chaque salarié-e a un administrateur-tuteur.

Le Petit Grain

15 administrateurs, dont 8 = « noyau dur » - 4 salariés. Bientôt 3.

Une coordinatrice gère les plannings, les horaires, les congés, la formation. Grande confiance de la part du C.A. via la commission « R.H. » Entretiens très réguliers, interactions, bienveillance.

La commission R.H. s'occupe principalement des recrutements : profil de poste élaboré en lien avec la coordinatrice ; et de la gestion des conflits. Quand nous avons une question technique, nous sollicitons la DIRRECTE (inspecteurs du travail).

Mélina (coordinatrice) : j'ai l'impression que ce sont les salarié-e-s qui « recrutent » et mobilisent les administrateurs !

La Clef

- une association dédiée au bar - 2 salariés : un comptable et une cuisinière. La plupart des bénévoles sont sur cette activité.
- une association dédiée à l'animation - 1 salarié

Jusqu'à présent, c'est la comptable qui gérait tout l'administratif et le salariat : référente de fait sur la coordination de l'équipe salariée. Actuellement, les salarié-e-s gèrent leurs missions « tout seuls comme des grands ». Nous envisageons une coordination gérée par des administrateurs.

La comptable quitte son poste. Et nous n'avons pas les sous pour payer son remplaçant suite à la suppression des CAE. On ne sait pas comment on va faire.

Le Cause Toujours

1 seule association (bar et animation) - 2 salariés (Conv. Coll. Animation). Salarié 1 sur : animation bar + appro. bar + secrétariat administratif et comptable + programmation. Salarié 2 sur : animation bar, appro. cuisine.

Le C.A. définit les tâches et l'organisation de l'équipe salariée via la commission R.H. (3 membres) : fiche de poste (et évolution), horaires, congés, demandes. Une réunion de coordination hebdomadaire pour échange d'infos. 1 réunion mensuelle administrateurs (R.H.) - salariés par mois pour faire le point. Les salariés font leurs heures. Rares dépassements. En revanche, ils ont le droit de bénévoler. Ex. d'un salarié qui anime la commission « Causeries ».

Expérience singulière de Didier (salarié 1)

Didier est le fondateur, bénévole à l'époque, du Cause Toujours. Lorsque la dynamique collective a été lancée (un tout petit groupe d'acteurs-administrateurs dont Didier. Puis manifestation-information sur la place publique, 6 mois avant l'ouverture → 85 adhésions → création de 4 commissions avec 50 membres → réunion A.G. → élection du C.A. chargé d'organiser l'ouverture en avril 2015).

Didier a demandé et obtenu d'être salarié à l'ouverture. Cela a impliqué un changement de « place » du fait du changement de son statut et de ses fonctions et d'un passage de décideur (administrateur-leader) à exécutant (subordination). Il faut être au clair avec les incidences du statut pour ne pas faire n'importe quoi et, par ex., revendiquer une place, avec du pouvoir, que l'on n'a pas... ou plus (mais on en a un autre).

Le Remue-Ménages

Nouveau C.A. de 8 administrateurs (renouvellement en période de crise : pas de transmission) et 3 salariés : 1 coordinatrice, 1 sur l'animation et 1 au bar.

Mise en place d'un premier séminaire de travail C.A. - salariés : comment communiquer entre nous ?

Le Lieu-dit

Le Lieu-dit existe depuis 2009 à Saintt Affrique ; des locaux communs abritent à la fois un café associatif et un restaurant indépendant (La Table du lieu-dit), sous deux structures juridiques distinctes. Deux autres associations partenaires sont hébergées au Lieu-dit. Dans le projet initial, il était important que le lieu permette à des individus de démarrer ou consolider des activités peu développées sur le territoire - restauration de qualité valorisant des producteurs locaux et librairie avec une offre originale - tout en dynamisant l'aventure collective.

Un tiers du pas-de-porte est aujourd'hui détenu par la restauratrice, les deux tiers restant par l'association. L'association le Lieu-dit porte la location, une convention fixe les relations entre les différentes entités, notamment le partage des charges, ainsi que les obligations de chacun.

La restauratrice est associée au CA en tant que partenaire, mais n'est pas au bureau ; sa voix est consultative en cas de vote sur des décisions de l'association qui concernent le restaurant. Au vu de son implication dans le fonctionnement de l'association, il nous apparaît souhaitable qu'elle fasse partie de l'instance.

Des bénévoles donnent fréquemment des coups de main au bar associatif pendant le service de repas de midi ; la restauratrice leur offre le repas car elle considère que cela lui permet de travailler dans de bonnes conditions. Elle met souvent de côté une assiette pour les intervenants ou musiciens dans le cas d'une animation en soirée. Elle consacre également du temps bénévole quotidien pour le café en sus de son activité : ouverture et service du bar le matin par exemple. Par ailleurs, elle accueille de manière régulière des stagiaires ou apprentis pour la cuisine et le service de la restauration.

Une salariée a été embauchée par l'association début 2016 pour l'animation et la coordination du lieu, afin de consolider la dynamique ; dans l'élan, l'association a souhaité accueillir un volontaire en service civique en 2017 (24 h / semaine) ; son recrutement s'est concrétisé au début de l'été, en prévoyant un temps d'accompagnement par la salariée. En raison d'une grossesse à risque, celle-ci a été contrainte de s'arrêter de travailler fin juillet 2017, au lieu de mi-octobre. Le CA a dû pallier à cette absence anticipée et trouver une nouvelle organisation. L'encadrement de la première partie de la mission du service civique s'est avéré moins aisé avec les disponibilités moindres des administrateurs, notamment lors de la période estivale. Le CA n'a néanmoins pas demandé à cette personne de faire davantage d'heures que prévu, ni de réaliser d'autres activités que celles prévues dans sa fiche de mission. Ce qui ne remet pas en question les difficultés auxquelles le volontaire a pu faire face. Une commission ad hoc a été réactivée depuis octobre pour assurer le suivi du service civique avec deux administrateurs.

Pour en savoir plus sur nos activités et fonctionnement : <http://www.assolieudit.fr/index.php/accueil>

GROUPE 2

À travers cette expression on peut se questionner sur l'importance de la communication interne entre les différentes sphères de décision entre elles et avec les agents de terrain.

Il ressort qu'il est nécessaire que chacun puisse être au fait de ce que fait l'autre. C'est le premier outil de la compréhension de ce qui est fait par chacun. Les membres du bureau, par exemple, doivent faire attention à ne pas donner d'instructions trop vagues. Une bonne communication interne permet d'éviter ce frein. Cela permet également d'éviter les conflits puisque, savoir ce que l'autre fait et notamment s'assurer qu'il agisse, permet que chacun ait une place légitime dans l'association.

La communication non violente (CNV) est là pour reconnaître l'existence des conflits et de gérer ceux-ci par une dédramatisation et ainsi mieux les désamorcer.

Une autre difficulté peut venir de l'absence des employeurs. Il faut une coordination sur le terrain par une personne à qui a été déléguée à l'encadrement. Ça évite notamment la multiplication des tâches aux mains des salariés qui peut amener à des situations intenable. Dans certaines structures, un coordinateur pourra être envisagé afin de faire le lien entre le bureau et les autres membres de l'association. Ce rôle peut être endossé par un administrateur, un salarié ou un bénévole. Qu'il y ait un coordinateur ou non, l'idée est de tout mettre en oeuvre pour éviter la rétention involontaire ou volontaire de l'information.

Chaque association à un fonctionnement différent mais on note des similitudes. De manière générale les membres du bureau prennent des décisions stratégiques alors que les décisions opérationnelles et la gestion du quotidien sont de la responsabilité des salariés.

On constate également que les salariés sont régulièrement intégrés au processus de recrutement (entretien et formation). Soit les membres du bureau leur font confiance et leur délègue la décision de recruter ou non une personne, soit les administrateurs et les salariés participent ensemble à la décision.

Là où les différences sont marquées c'est vis à vis de la mise en place d'organes dont le nom diffère selon la structure : commissions/bulles/cellules. Chaque organe à une fonction propre (ex : communication, programmation, bar ...). À l'intérieur même de ces organes on peut y trouver des administrateurs, des salariés, des bénévoles et des Services Civiques.

La place des Services Civiques ainsi que leur rapport aux autres membres de l'association a été rappelé. Ils ne dépendent pas du Code du Travail. Il n'y a pas de rapport de subordination. Ils sont là pour apporter leur aide tout en bénéficiant d'un accompagnement dans l'exécution de leurs tâches. Ils ne peuvent en aucun réaliser des tâches administratives.

Intervention de Nelle

Au travers de l'appellation "responsabilité de l'employeur associatif" on est amené à croire qu'il y a une particularité. Ce n'est pas le cas. Il faut en premier lieu se référer à la loi et se questionner sur ce qu'est une association.

Qu'est-ce qu'une association loi 1901?

Il s'agit de personnes ayant une idée commune, un objectif commun. Celle-ci peut être une association de fait, c'est-à-dire sans déclaration à la préfecture. Nous pouvons également définir un cadre, déposer des statuts. La loi n'impose que deux facteurs : être au moins deux et voir un but non lucratif.

C'est l'établissement des statuts qui confère une identité juridique à l'association, devenir une personne morale et ainsi avoir la capacité à se doter de moyens (réponse à des appels à projet, demande de subventions ...).

Le projet associatif est là pour dicter les valeurs et donner une ligne directrice à l'association.

L'association est une structure du secteur non marchand.

L'association produit un service et génère de l'argent. L'association est non lucrative parce qu'il n'y a pas d'intéressement. Le bénéfice est systématiquement réinjecté dans l'association afin de financer les ressources humaines et matérielles (dichotomie finalité / moyen du bénéfice).

L'association amène à passer du projet citoyen à la fonction d'employeur et donc l'intégration dans un cadre, celui du Code du Travail avec des obligations de l'employeur et des obligations du salarié. Au delà du cadre juridique l'apparition d'un rapport employeur/salarié

amène à s'interroger sur une stratégie moteur qui sera mise en oeuvre via l'établissement d'une fiche de poste.

Le salarié peut être là pour faire le lien, ne pas forcément être dans une fonction productive, par exemple être garant de la vision partagée, faire de la coordination.

Les instances et les outils de la concertation

L'équipe d'une association regroupe trois profils : les bénévoles, les salariés, et les administrateurs (le bureau / le conseil d'administration)

Il y a des instances / outils obligatoires.

Il y a l'obligation d'avoir des instances de gouvernance (Conseils d'Administration par exemple qui font l'objet d'un compte rendu, Assemblée Générale qui fait l'objet d'un bilan d'activité).

Il faut également un entretien obligatoire de progression entre les salariés et le bureau afin de visualiser les besoins en professionnalisation du salarié.

Il faut s'interroger sur la place du bénévole et de sa professionnalisation. Le salarié bénéficie du plan de formation mais pas le bénévole.

Il peut être intéressant que les bénévoles puissent entrer parmi les administrateurs afin d'enrichir la vision et renouveler celle-ci.

En terme de prospective, vers quoi peut-on aller suite à la disparition des CUI-CAE ?

Il faut être au clair sur la stratégie et le profil de poste au cas où le salarié est mutualisé entre plusieurs structures pour éviter les doubles formations.

Du projet citoyen à la fonction employeur

Passer de l'un à l'autre implique une marche énorme ! Parce qu'il va falloir entrer dans un cadre contraignant et rigoureux : le Code du Travail, lequel engage la responsabilité pénale de l'employeur.

Le lien qui se crée entre employeur et salarié est un lieu de subordination : l'employeur définit les tâches que devra accomplir le salarié. C'est la fiche de poste. Celle-ci doit être soigneusement décrite à partir d'un besoin précisé pour mettre en oeuvre le projet associatif. D'autant que le salarié ne saurait être un couteau suisse même si on lui demande d'assumer des missions diverses.

L'écriture de la fiche de poste permet de préciser les objectifs (et les indicateurs) vers lequel doit tendre l'activité du salarié.

En toile de fond : le projet associatif. Lequel relève de la définition collective, du plus grand nombre. Là où souvent la dérive installe un petit nombre de personnes. Entre motivations individuelles et projet collectif s'installe une tension qu'il faut travailler : revisiter régulièrement le projet associatif et sa mise en oeuvre (pouvoir : règles du jeu, règle des je).

Des lieux-ressources pour gérer la fonction employeur :

asso.gouv.fr

URSSAF : Impact Emploi

Réseau des CRIS

Fédérations

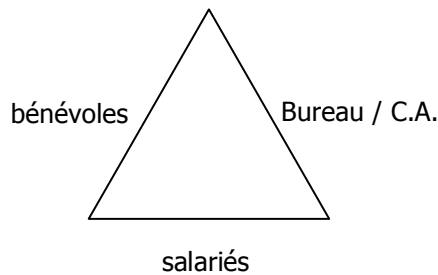
Tiers de confiance → délégation de la responsabilité liée à la paie

DIRRECTE (emploi)

Pôle Emploi

Dispositifs Locaux d'Accompagnement (DLA)

Garder le contact avec le salarié (instances et outils de la concertation)



Obligations : rédiger des comptes-rendus et des relevés de décision des instances (Bureau, C.A., A.G.).

Pour le reste : on fait ce que l'on veut : commissions (qui y invite-t-on?), reporting, moments formalisés pour définir le qui fait quoi ? comité de pilotage (où les partenaires sont invités).

La professionnalisation des bénévoles : l'exercice des fonctions par le bénévole nécessite fréquemment qu'il se forme.

Prospective

Face à la disparition des aides à l'emploi, comment faire ?

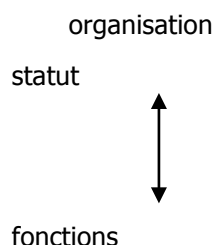
- mutualiser les tâches (compta, paie, comm', etc.)
- externalisation de certaines fonctions (ubérisation ?!!)
- retravailler la place du bénévole : revendiquer un statut du bénévole

Proposer au salarié un contrat d'engagement sur le projet associatif ?

Intervention méthodologique

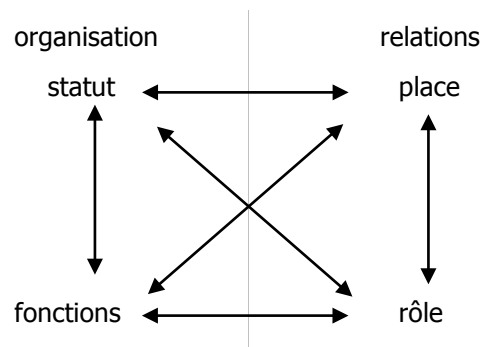
Dans une organisation, chacun-e a un statut. Par ex. administrateur en charge de la comm', président, bénévole bar, salarié en charge de la programmation....

Ce statut implique la réalisation d'un ensemble de tâches : les **fonctions**. La personne qui les assume doit rendre compte à ceux qui l'ont placée là.



Par ailleurs cette personne, qui assume ce statut et ces fonctions, a une histoire personnelle singulière (famille, culture, classe sociale, formation, expériences...). D'une personne à l'autre, la manière d'attraper ce statut et ces fonctions varie à l'infini. Cette manière singulière d'agir du sujet c'est le rôle qu'il se donne. Et de là découle la place que cette personne va prendre (et en même temps que les autres vont lui donner, laisser...).

On a intérêt à nommer clairement ces éléments et leur interaction pour l'acteur concerné, dans ses relations avec l'organisation et ses autres acteurs.



Ainsi, une personne assumant un statut de salarié à un certain moment de la journée, pourra être, à d'autre moment, assumer un statut de bénévole, avec d'autres fonctions et d'autres relations aux autres (places différentes). Lorsque l'on passe de l'un à l'autre, on a intérêt à ne pas confondre, à bien distinguer où l'on met les pieds. Or, ce n'est pas facile. Cela demande de l'entraînement.

4 – Plénière et compte-rendu des ateliers

Matin : Arpentage

1^{er} texte : « Le bénévolat, du militantisme au volontariat ». Personne ne prend la parole.

2^{ème} texte : « Entre les valeurs associatives et la professionnalisation : le travail, un chaînon manquant ? ». Ce texte n'a finalement été étudié par aucun groupe.

3^{ème} texte : « Bénévolat et salariat : quelle coexistence dans les associations ? »

Personne ne prend la parole.

4^{ème} texte : « Travailler dans une association : là et pas ailleurs ! »

La notion de profit a été abordée par ce groupe. Le fait que ce sujet soit souvent tabou dans le milieu associatif qui par définition est à but non lucratif.

Importance de définir un terme. Chercher à faire du profit c'est mettre le résultat financier en premier. Faire du bénéfice peut être une nécessité sans que cela devienne une finalité. Différence entre moyen et finalité.

Pour clarifier les notions de profit, bénéfice, richesse, se référer aux travaux de Patrick Viveret.

Une notion complexe : comment inclure les salariés dans la gouvernance ?

La notion de l'engagement du salarié n'est pas spécifique au monde de l'associatif. Difficulté de séparer vie personnelle et vie professionnelle, du fait de l'engagement.

Ce qui distingue les associations des autres domaines n'est pas l'engagement mais plutôt la finalité. Est-ce que la finalité est l'argent ? (non pour les assos), des valeurs progressistes ? La notion de richesse au sens du partage, de la parole, des réalisations communes, des rencontres et de l'énergie entre les personnes ?

Après-midi : Ateliers échanges de pratiques

Atelier 1 : « Milieu associatif : salauds de patron-ne-s / feignasses de salarié-e-s (ou l'inverse) ! »

Un tour des pratiques

Identifier où se situent les tensions ?

Au niveau du C.A. ou du bureau : dans la stratégie politique et le recrutement

Au niveau des salariés : pour la gestion opérationnelle au quotidien

Concernant la place des services civiques : rappel de la nature de leur contrats. Quelle

hiérarchie vis-à-vis des administrateurs, des bénévoles, des salariés ?

Au sein des commissions, « bulles » ou groupes de travail, comment s'effectue le mélange entre statuts ? Il y a les ceux qui sont réservés aux bénévoles ou administrateurs, ceux qui sont réservés aux salariés, et les autres plus « thématiques » où peuvent coexister les différents statuts.

Et si on s'intéresse à l'inverse (comme le suggère l'intitulé) :

Cela rappelle les échanges eus lors des rencontres d'Aix-en-Provence au 3C en septembre dernier :

Comment les salariés gèrent-ils leur temps ?

Le fait qu'ils soient mis de côté pour les décisions

Le manque d'accompagnement des salariés par les administrateurs

Globalement, interroger la bienveillance et la confiance dans les relations entre les différents statuts.

Accepter de ne pas tout diriger et tout savoir.

Christian dégage deux thématiques :

- comment assumer le « je suis un employeur »

- comment le salarié distingue ce qui relève de sa rémunération de ce qui relève de son engagement bénévole ?

Christian illustre par l'exemple d'une personne salariée et militante. Sur une volonté de sa part de s'engager bénévolement (« ça m'intéresse »), une convention a été éditée pour son engagement bénévole pour faire le pendant de son contrat de travail, afin de bien distinguer ses tâches dans ces deux postures et d'éviter toute confusion. L'avantage c'est que cela permet de répondre à une des demandes de l'URSSAF à savoir de ne pas confondre les deux (bénévole et salarié). Ce type de situations oblige en permanence nos structures à clarifier et à s'adapter, cela invite à avoir une organisation souple et mouvante.

Didier témoigne : à l'origine du projet il avait annoncé : « je serai salarié ». Création d'une fiche de poste. « Je veux pouvoir être bénévole dans la commission causerie ». Définition par le C.A. (de manière volontariste) d'un cadre horaire à ne pas dépasser. Avantage de ce cadre : éviter que les salariés ne deviennent indispensables.

Quelle que soit la situation, on note l'importance de bien comprendre et identifier la place qu'on a dans le système (cf le schéma du quadrilatère définit par les notions de statut/fonction & rôle/place)

Remarque : « de la difficulté de gérer ce que les gens projettent sur toi. » (vrai dans tous les champs de la vie).

Atelier 2 : « Transmettre ou mourir ? »

Cet atelier a permis de se questionner sur :

Comment former, communiquer ?

Méthodes différentes selon les cafés

Certains freins se retrouvent : la fatigue, l'épuisement.

Et si on ajoutait au titre « ou changer/évoluer ? » ce qui peut impliquer la « mort » de la situation d'avant.

Ou bien si on l'intitulait : « Transmettre ET mourir » ?

Cela permet de faire ressortir la notion de lâcher-prise, et de ne pas viser la perfection (dans les projets d'une part mais aussi dans la transmission)

Atelier d'échange d'expériences

Thématique : Transmettre ou mourir !

groupe de travail divisé en 2 sous-groupes (animé par Véro et Séverine).

Travail en 3 temps : 1/ qu'est-ce que l'on transmet ? Ou pas ?

2/ les obstacles et les facilitateurs de la transmission

3 / travail à partir d'une situation concrète identifiée dans un des cafés

1 / qu'est-ce que l'on transmet dans un café associatif ?

Les valeurs

l'engagement / la dimension politique

l'histoire du lieu

le projet de l'association

l'organisation, le fonctionnement

la routine / les habitudes

les expériences

les responsabilités

les idées

les emmerdes

le lien, les cultures

-

les statuts

les pratiques (bar, cuisine -recettes-, normes d'hygiène...)

les informations (législation, sensibilisation, activités)

les codes du site web

gouvernance

les salarié-e-s

le matériel

la parole dans un groupe

-

le plaisir ! l'envie ! L'énergie ! le désir ! L'amour !

Et qu'est-ce qui ne se transmet pas ?

Les informations

les ressentis personnels

les bonnes pratiques (à trop vouloir transmettre on bride l'appropriation, la créativité)

l'engagement

la fin d'un projet

le changement

2/ Les obstacles / freins et les facilitateurs de la transmission ?

Obstacles / freins	Facilitateurs
Manque de temps	Les réseaux sociaux
L'entre soi	L'ouverture d'esprit
Les voisins	La connaissance et l'adhésion au projet
La fatigue	Liens avec le réseau associatif local
l'urgence	assiduité
L'incompréhension (vocabulaire / références)	La formation (journées bénévoles ouvertes)
Les égos	L'écoute / l'altérité

La violence	La bienveillance
Les rapports de pouvoir, les déséquilibres	Le collectif (diluer les f° / implication)
l'alcoolisme	l'alcool
L'institution publique	L'institution publique
Le nombre d'adhérent-e-s	Le nombre d'adhérent-e-s
l'éloignement	La proximité
Nouvelles technologies	Nouvelles technologies
La volonté (détenir l'info = le pouvoir)	La volonté (lâcher prise)
Caractère des personnes qui transmettent / qui reçoivent	Caractère des personnes qui transmettent / qui reçoivent
législation	Outils concrets (?)
budget	Période de crise (> coup de fouet)
Manque de communication	La programmation
Ne pas laisser la place	La confiance
Le désir de contrôler / de maîtriser (= peur du risque)	

Qui transmet et à qui transmet-on ?

L'équipe salariée
 le CA
 les bénévoles
 les intervenant-e-s
 les adhérent-e-s
 les partenaires
 les fournisseurs
 la presse
 les voisin-e-s

> Conclusion des échanges de mise en commun des 2 groupes

La transmission est primordiale pour s'approprier l'essence du projet, pour que chacun puisse y trouver sa place = Donner les clés, les outils de l'appropriation.

Transmettre une philosophie, une histoire du projet pour le pérenniser mais attention à ne pas vouloir TROP transmettre !

Avoir de l'ambition mais ne pas viser la perfection. S'autoriser de la souplesse, le droit à l'erreur (si ça ne marche pas cette fois-ci, ça ne veut pas dire que ça ne marchera pas la prochaine fois). Etre dans l'expérimentation plus que dans l'efficacité.

Accepter que le projet bouge, que ce qui est aujourd'hui sera différent demain avec d'autres.

Et si finalement c'était transmettre ET puis mourir (un peu) ?

6) Le Réseau

Service civique et agrément

Pour accueillir un jeune en service civique au sein d'une association, celle-ci doit faire une demande d'agrément. Cette demande peut se faire auprès de sa préfecture, cela peut prendre 6 mois, 3 ans, selon départements. Le réseau a choisi de faire une demande collective auprès de l'agence. Cela implique une responsabilité collective et un travail administratif porté à tour de rôle par les différents cafés adhérents du réseau.

Ce travail administratif était porté depuis plusieurs années par La Clef de Brioude, le Remue-Méninge de Saint-Étienne, et maintenant par La Petite Fabrique Solidaire de Uzerche qui souhaite passer le relais car elle sature du fait d'un changement professionnel personnel. Si personne ne se positionne, on ne renouvelle pas ce dispositif. La fin de notre agrément sera en mars 2018. La date butoir pour décider quel café reprend la mission de suivi de l'agrément est fin octobre, dans un mois.

Concrètement, qu'est-ce que ça implique ?

Il faut tous les 18 mois préparer le renouvellement de l'agrément. Il faut pour cela pouvoir nommer des associations spécifiques et annoncer un nombre donné de jeunes.

Par exemple lors du dernier agrément il y a eu 19 postes répartis dans 13 cafés.

Le réseau prévoit toujours 2 postes « non affectés », au cas où un café se montrerait intéressé et n'aurait pas fait les démarches à temps pour faire partie de la liste annoncée lors du renouvellement.

Ce que ça implique concrètement c'est donc de coordonner la demande de renouvellement. Puis lorsqu'un service civique est mis en place, il convient que l'association concernée renseigne les informations sur le jeune accueilli, le lieu, qu'elle soit attentive en cas de problème (surveillance mutuelle en lien avec le réseau). Il faut aller sur le site de l'agence pour faire le suivi de l'agrément.

La demande d'agrément se limite à reproduire en mettant à jour les documents du précédent agrément.

Tout cela n'est pas une grosse charge de travail. Le plus difficile au final c'est de répondre avec calme et sang froid aux associations qui se manifesteront à la dernière minute et ne seraient pas sur la liste parce qu'elles ne l'auraient pas anticipé.

Christian rappelle la tendance dans le rapport entre le Réseau et ses membres : lorsque le Réseau sollicite ses membres, il obtient deux réponses au bout de quelques mois et après relance ; lorsqu'un café membre sollicite le Réseau, il attend une réponse dans les 48h !

Le fait qu'aucun café ne se propose pour reprendre cette mission peut nous interroger : sommes-nous un réseau ? Si ça fait deux ans qu'on n'arrive plus à ce que quelqu'un passe un peu de temps pour que tous les autres puissent en bénéficier, cela peut poser question.

Selon Christian, le dispositif des services civiques est une initiative citoyenne intéressante. Elle permet à un jeune de « bénévoler » 8 mois dans une structure.

Géraldine du Rallumeur d'étoiles à Martigues, se propose alors pour prendre le relais.

Le Cause Toujours se positionne ensuite pour devenir co-animateur de cette fonction et prendre le relais dans deux ans.

Christian l'invite donc à se mettre en lien avec Julie et invite toutes les associations que souhaitent accueillir un jeune en service civique en 2018 ou début 2019 se manifestent auprès de Géraldine.

Projet de partenariat avec la banque La Nef (cf mail envoyé par Christian il y a quelques mois)

Situation du contexte par Christian : La Nef est une banque qui tente de mettre en place un système de banque alternatif. Elle propose plusieurs produits, dont :

- 1) Collecter des dons par internet auprès de ses clients / adhérents ;
- 2) Proposer des emprunts à des taux d'intérêts faibles directement auprès de ses adhérents ;
- 3) Accorder des prêts pour les projets et structures de l'ESS en priorité.

Elle dispose actuellement de plus d'argent à prêter qu'il n'y a de projets demandeurs d'emprunts.

Il semblent actuellement débordés, car ils ont reçus l'an dernier l'agrément bancaire de la banque de France. Leur nombre de clients est en hausse et ils sont en train d'y faire face.

Dans le contexte de nos cafés où certaines trésoreries peuvent parfois être difficiles, où il peut y avoir des besoins d'investissements, des projets d'achats de locaux, la perspective d'un partenariat au nom du Réseau dans l'optique par exemple d'une instruction de prêts facilité semble intéressante.

Pour établir un tel partenariat, Christian doit pouvoir présenter à la Nef un document présentant quelques éléments chiffrés au sujet des cafés du Réseau. Voilà pourquoi lors d'un précédent mail il demandait des informations aux cafés membres, dont « le nom, l'adresse de votre structure, la banque chez qui vous êtes actuellement, un ordre de grandeur de votre chiffre d'affaire, si vous effectuez vos paiements par chèques, CB, ... »

Actuellement, La Nef a développé une dizaine de partenariats, avec notamment le réseau des Biocoop, Enercoop, le réseau des AMAP, Terre de Lien,...

Christian est intéressé d'explorer la possibilité que le Réseau des cafés puisse devenir le 11ème partenaire de La Nef.

Si un tel partenariat venait à s'établir, il serait d'abord testé sur la région Auvergne-Rhône-Alpes, puis étendu à l'échelle nationale.

Qu'apporterait un tel partenariat ? Il pourrait répondre à un besoin d'être mieux reconnu et mieux perçus au niveau de nos partenaires.

Ce sujet soulève plusieurs interrogations, notamment sur la liberté de chaque café à choisir sa banque, sur la façon dont seront prises d'éventuelles décisions de partenariat. L'idée n'est pas de demander aux cafés membres de changer de banques, mais qu'une possibilité de partenariat puisse être étudiée entre La Nef et le Réseau des cafés, dans l'optique, par exemple, d'avoir des facilités ou des avantages lors de l'instruction de prêts, et de profiter de l'affichage qui pourrait découler d'un tel partenariat.

Christian rappelle que le Réseau n'est pas une fédération et qu'à ce titre, l'adhésion au réseau est volontaire et chaque membre reste totalement indépendant dans ses choix de gestion.

Les CIGALES ont également été évoquées. Dans les faits, ces systèmes d'investissements prêtent d'abord à des entreprises et par extension à des associations. Cependant, elles peuvent siéger au C.A. d'une entreprise mais pas dans celui d'une association.

Il est demandé à Christian de renvoyer un courriel pour rappeler à tous de répondre.

Projet d'édition, appel à témoignages

Historique : un ouvrage « Créer un café associatif à l'exemple du café-lecture Les Augustes » a été édité il y a quelques années. Cet ouvrage est en rupture de stock. Il a été décidé de le rééditer. Certaines parties nécessitaient d'être re-écrites. Et en fait, en y regardant de plus près, il s'est avéré nécessaire de tout réécrire. Notamment du fait qu'avec internet aujourd'hui le rapport à l'écrit est différent.

Le texte prêt fait une 47 pages. Avant de le publier, il est apparu pertinent d'y inclure des témoignages des différentes structures membres du réseau, des témoignages qui auraient pour vocation première de montrer la diversité de nos expériences, de nos positionnements. Libres sur le fond et sur la forme.

Suite à son appel à témoignage, Christian a reçu 3 retours. Il demande s'il serait envisageable que les membres du Réseau relaient cet appel à témoignages afin que d'ici la fin de l'année lui soient envoyés des textes, de 5 lignes ou de 3 pages, contribuant ainsi à une expression collective. Christian procédera alors à une harmonisation, proposera une relecture à certains relecteurs pressentis, puis l'édition sera lancée et hop, on aura notre ouvrage dans les bacs pour les rencontres de mars à Bordeaux !

Il est demandé à Christian de renvoyer un courriel pour rappeler à tous de répondre.

Mention de l'adhésion au réseau des cafés sur les sites internet respectifs

Christian signale et déplore le fait que très peu de cafés affichent sur leur site internet le fait qu'ils sont membres du réseau.

« Agir et penser dans la complexité »

Le réseau des cafés a mis en place, en partenariat avec le réseau des CREFAD (<http://www.reseaucrefad.org/>), un cadre de formation intitulé « Agir et penser dans la complexité ». Une session a eu lieu à Marseille avec l'Équitable café, une autre est prévue à Bordeaux avec le Petit Grain, une autre à Martigues avec le Rallumeur d'étoiles, une autre dans le futur café de Toulouse (*l'entonnoir*)

Christian rappelle qu'il se tient « à votre disposition pour d'autres projets », et que ces formations peuvent être prises en charges par les différents fonds de formations que sont le FDVA (Fond pour le Développement de la Vie Associative), le FONGECIF, UNIFORMATION.

Les coordinations régionales

Elles ne fonctionnent guère ! Le Réseau est humble au sujet de cette expérience. Nous avons l'expérience AURA qui a créé une association de coordination mais semble en non fonctionnement pour l'instant. La coordination PACA est dans la même dynamique d'un fonctionnement erratique. Par contre, une coordination régionale Nouvelle Aquitaine se met en place avec un financement DLA.

Elles pourraient présenter un réel intérêt régional. Entraide pour faire face à nos difficultés. Demandes d'accompagnement DLA.

La région Grand-Est semble s'étoffer au niveau d'une coordination régionale.

Christian reste à notre disposition pour toute initiative dans ce sens.

La mutualisation MAGE

MAGE est un groupement associatif d'employeurs associatifs créés par les Réseaux Crefad et Cafés associatifs, permettant des services pour la paie (bulletins de salaires, charges sociales, contrôles URSSAF, etc) et l'embauche d'un salarié à plusieurs structures. Le Réseau et 3 cafés en sont membres et d'autres peuvent y adhérer.

L'initiative récente est la création d'un technicien de communication (à l'origine en service civique, aujourd'hui employé) peut intervenir sur toutes les thématiques de la communication (excluant l'aspect « créatif ») telles que la réalisation d'affiches, de flyer, de sites internet, la gestion d'un facebook,...

AURA

AURA (Association pour l'Utilité des Ressources Associatives) est un outil associatif de mutualisation créé en 2006.

L'association est ouverte aux associations membres du Réseau des Crefad et du Réseau des Cafés Culturels Associatifs.

Depuis sa création AURA a créé une seule ressource : une solidarité financière. Celle-ci est constituée par la cotisation annuelle des adhérents (à 0,5% du chiffre d'affaires de chaque association avec un minimum de 150 euros) pour les recettes, et de prêts de trésorerie ou d'investissement pour les dépenses, prêts sans intérêts. Les durées et modalités de remboursements des prêts sont définies avec chaque emprunteur. La décision de prêt est décidée rapidement par l'ensemble des adhérents par consultation électronique. Pour avoir droit au prêt il faut avoir cotisé 2 ans. Les frais de fonctionnement de AURA sont réduits au minimum dans une dynamique bénévole.

Prochaines rencontres du réseau

- Du jeudi 23/11 à 8h au samedi 25/11/17 à 17h, les réseaux CREFAD et CAFES ASSOCIATIFS se réunissent sur le thème « les impensés de l'éducation » à Saint-Ours les Roches (situé à une vingtaine de kilomètres à l'Ouest de Clermont-Ferrand), puis du samedi 25/11 à 18h au dimanche 26/11 à 14h se tiendront les rencontres du Réseau des cafés culturels et associatifs (thèmes possibles : le numérique et nos cafés associatifs ; définir et distinguer les termes richesses/profits/bénéfices). Cet événement sera aussi l'occasion de fêter (parmi les prétextes à faire la fête recensés à ce jour) les 20 ans du café Les Augustes, les 10 ans de La Clef, les 8 ans du Remue-Méninge et les 3 ans du Poulailler. S'inscrire auprès de Christian Lamy.
- Fin mars 2018 : Le Petit Grain organise les rencontres à Bordeaux. Chaque café est invité à leur envoyer par mail leurs éventuelles propositions de thématiques pour ces rencontres.
- Septembre 2018 au Lieu-Dit à Saint Affrique
- Novembre 2018 à Villefranche de Rouergue (URQR et Hauts parleurs)
- Mars 2019 : la place est libre, l'appel à candidatures est lancé.

7 - Assemblée générale statutaire : mise à jour des statuts

Historiquement, le réseau des cafés était un collectif, puis une « association du réseau des cafés lectures » puis est devenu le « réseau des cafés culturels et associatifs ». A l'origine, la décision fût prise que ce soit une association organisée en collèges par thématiques, ayant des administrateurs qui soient les représentants lors des Assemblées Générales.

Cette décision fût transcrite en statuts, déposés en préfecture.

Dans les faits, les choses sont complètement différentes.

Il n'y a pas de C.A., les décisions sont prises en plénière trois fois par an par les présents et les collègues n'ont jamais fonctionné.

Or, les statuts sont disponibles sur le site internet du Réseau. En conséquence, il arrive qu'un café qui souhaite rejoindre le réseau demande : « à quel collège puis-je appartenir ? ».

Il apparaît donc nécessaire aujourd'hui de réactualiser les statuts du Réseau pour les adapter au fonctionnement actuel.

Christian s'est demandé comment faire cela de façon démocratique... Finalement il a rédigé une proposition de modification statutaire qu'il soumet aujourd'hui en plénière, dans l'objectif, non de créer de manière idéale des statuts, mais correspondants à notre fonctionnement réel.

Nous lisons donc ensemble ce document, questionnons certains termes, certaines formulations, signalons quelques fautes d'orthographe ou espaces en trop, et validons cette proposition de modification.

Les nouveaux statuts seront donc déposés en préfecture (et mis à jour sur le site internet du réseau).

