

Compte rendu du Bureau du 17 novembre 2014

Présents : Daniel Cantaloube, Dominique Bazzucchi, Claude Rochet, Claude Roz, Bride Jean Louis, Denis Renaud, Jean François Vivier, Remy Bunod, Pierre Etienne Vuillemin

Excusés : Évelyne Brun, Isabelle Branchy

Comptabilité :

- Aurélie passe de 22 heures à 24 heures suite à sa demande et au nouveau Code du travail.
- Répartition de 19 heures sur la comptabilité et 5 heures sur la gestion des contrats d'accompagnement vers l'emploi.

Randonnée : ces missions sont confiées habituellement à Stéphanie

- la mise à jour du PDIPR, très consommateur de temps, une semaine complète fin novembre
- les panneaux de départ, on avance, dernière ligne droite, mise en place janvier 2015
- la vérification de l'entretien et du balisage sur les communautés de la Petite Montagne et celle de la région d'Orgelet, courant novembre
- la mise en place d'un COLORANDO fin novembre
- le suivi du carto guide

Une question se pose : Qui va assurer ce travail pendant l'arrêt maladie de Stéphanie ?

Le bureau décide que peu de solutions s'offrent à nous. Le bureau décide d'attendre le retour de Stéphanie pour que ces différentes tâches soient effectuées.

Éditions : deux ouvrages sont finis depuis le 10 novembre 2014.

- livre sur la tournerie
- livre « Écrire la Petite Montagne »

Deux manifestations en lien avec les ouvrages ont été organisées, nous ne devons pas minimiser l'organisation en interne de ces manifestations. Nous devons être vigilants sur la communication de l'Adapemont lors de ces événements, notamment au niveau de la presse.

Un débat intervient quand au coût et au prix de vente des deux livres.

Denis Renaud pense que les ouvrages ne sont pas assez chers au vue des coûts de production. Il estime que nous devons faire attention à avoir des projets en équilibre financier.

Daniel Cantaloube pense qu'il ne faut pas vendre les livres trop chers, sinon nous n'en vendrons pas.

Denis Renaud demande que les projets soient validés en Bureau et au Conseil d'Administration. L'ensemble du Bureau valide cette orientation.

L'écho de la petite Montagne doit sortir le 1er janvier 2014. Par expérience, nous devons garder le mois de décembre pour la mise en page. Le mois de décembre est impacté par les vacances de Noël.

Le bureau valide une hausse du prix de l'Echo à 4€30

Pour rappel, à ce jour Stéphanie est en arrêt maladie. Nous décidons de sous-traiter le prochain Echo. Nous ferons le point sur cette sous-traitance au mois de Janvier.

Patrimoine :

Les demandes de subventions sont en cours.

Festival :

Nous repartons pour un festival de 10 jours sur le même concept qu'en 2014, qui semble avoir bien fonctionné.

Plusieurs tâches avant la fin de l'année.

- Organisation entre bénévoles et salariés (cf proposition d'organisation festival 2015) : je m'en occupe. Une prochaine réunion le 23 octobre 2014 est fixée pour organiser les groupes de travail. Une réunion de restitution générale aura lieu le 17 décembre 2014. Nous devons accompagner correctement les bénévoles qui s'en occupent.
- Les demandes de subventions sont envoyées. Nous demandons 15000€ au Conseil Général et 10000€ au Conseil Régional.

Accompagnement vers l'emploi, généralités

Le projet troupeau change l'organisation mise en place après l'audit du DLA de 2011. Sébastien Jeu a été embauché en 2012 sur deux missions : l'accompagnement socioprofessionnel sur 17 heures, et la coordination et le développement sur 17 heures. Le choix a été fait de passer 12 heures de coordination /développement sur la mise en œuvre du projet troupeau. Sébastien intervient aujourd'hui comme chef d'équipe pour 2 personnes en accompagnement vers l'emploi.

Il manque aujourd'hui un coordinateur au sein des équipes vertes de l'Adapemont. Cette mission est primordiale pour coordonner des équipes très éloignées les unes des autres. L'exigence de nos financeurs et le respect des règles juridiques nécessitent de plus en plus de temps et de coordination. Il est incontournable d'avoir une personne à la coordination des équipes.

Le directeur seul ne peut assumer cette tâche. La fonction de direction de la structure est tellement multiple, avec des secteurs d'activité demandant de plus en plus de temps et d'analyse, que passer d'une tâche à l'autre continuellement dans la journée est très compliqué. Le pôle insertion nécessite une coordination. Nous regarderons l'impact financier lors de l'établissement du budget 2015.

Nous avons entrepris la modification des fiches de poste des deux accompagnateurs socioprofessionnels pour redéfinir leurs champs d'intervention. Une prise de contact avec les autres structures de l'économie sociale et solidaire a été menée pour s'appuyer sur les missions des autres accompagnateurs socioprofessionnels. Le COORACE a été contacté pour une validation des fiches de poste.

Chaque accompagnateur doit accompagner 17 personnes sur 20 h. En considérant que les personnes en accompagnement sont en entretien tous les 15 jours, cela fait donc 8 personnes à rencontrer sur une semaine de 3 jours de travail. Il faut savoir que le COORACE ou les autres structures d'insertion sont à une vingtaine de salariés suivis pour le même temps de travail. Nous restons donc dans une qualité de suivi très acceptable.

Le Directeur rappelle aussi que les salariés des autres structures s'occupent des embauches et des démarches administratives dues aux contrats. À l'Adapemont, ce deuxième point est assuré par la comptable, ce qui décharge la mission de l'accompagnateur. Il doit donc rester un temps pour développer des projets et être une source de propositions auprès de la structure.

Un entretien individuel avec chaque salarié aura lieu au mois de Janvier avec le Président et le Directeur. Geneviève Zanchi a souhaité rencontrer le Président.

Projet Troupeau

Sébastien doit intervenir pour le moment à hauteur de 12 h sur son temps de travail, soit deux jours, sur le projet troupeau avec une équipe de 2 personnes. Nous devons prendre rendez-vous

rapidement avec la communauté de communes Jura sud, afin de demander si nous pouvons augmenter le nombre de salariés de l'équipe verte de deux personnes supplémentaires. En dehors de ces interventions, ces personnes renforceront l'équipe verte de Jura sud.

Pour rappel, nous avons décidé d'augmenter les effectifs des équipes :

- Jura sud : 9 personnes + 2 personnes sur le troupeau : 11 personnes
- Petite Montagne Région d'Orgelet : 10 personnes
- Pays des Lacs : 6 personnes
- Sud revermont : 6 personnes

34 personnes au total. Il est primordial d'être toujours au plancher haut. Nous devons être plus réactifs sur les embauches. C'est le rôle des accompagnateurs de veiller au bon fonctionnement de celles-ci. Ils doivent en permanence avoir un portefeuille de personnes prêtes à être embauchées. La bonne santé financière de la structure en dépend. Si des difficultés persistent pour embaucher, nous mettrons à nouveau en place une réunion avec Pôle emploi et le Conseil Général.

Petite Montagne

Monsieur Frédéric Vincent a souhaité prendre une année sabbatique. Monsieur Vincent Mesnard le remplace. Frédéric revient au 1er janvier 2015.

Après analyse, les tâches affectées au temps de travail du chef d'équipe paraissent être trop importantes. Il faudrait 5h supplémentaires pour arriver à absorber la totalité des tâches. Nous prévoyons, à la demande des deux salariés, de partir sur 40h de travail en qualité d'encadrants techniques. Ces 40 heures seront réparties entre deux encadrants techniques. Nous devons travailler sur la répartition des tâches. L'équipe verte de la petite montagne est la seule équipe qui fait des devis et des factures directement aux collectivités. Pour rappel, les autres communautés de communes nous versent directement une prestation à hauteur de 75 000 € pour une équipe de 10 personnes.

Pour exemple, la communauté de communes Sud Revermont a fait appel à l'équipe verte pour les aménagements extérieurs de la Caborne. Les devis d'entreprise s'élevaient à 55 000 € pour 1 mois de travail. Pour ce prix, la communauté de communes a une équipe de 5 personnes sur toute l'année pour faire leurs travaux tout en privilégiant l'accompagnement vers l'emploi sur leur territoire. Une économie évaluée à 120 000 € sur une année complète

Nous avons investi dans un nouveau camion.

Un ancien salarié nous demande le remboursement de ses frais de repas lorsque ceux-ci ont été pris sur les chantiers. Après rapprochement de notre fédération le COORACE, de la DIRECCTE, et de Terre d'Emploi, il est souhaitable de proposer une indemnisation aux salariés qui mangent sur les chantiers. Une indemnisation de 4€55 est proposée. Cette indemnisation correspond au forfait des impôts et c'est aussi le montant octroyé aux salariés de Terre d'Emploi.

Nous proposerons cette indemnisation au vote du prochain Conseil d'Administration.

Ce salarié nous interpelle aussi face à la discrimination à propos des prises de repas des équipes. Je rappelle qu'à ce jour l'Adapemont ne prend aucun repas en charge. Lors du contrôle URSSAF de 2012, nous en avons parlé avec le contrôleur qui nous avait assuré qu'aucune discrimination ne pouvait être envisagée sur ce point.

Jura sud

Nous n'investirons pas dans un nouveau camion. Après de nombreux rebondissements, nous réparons le camion. Je tiens à rappeler que ce sont les chefs d'équipe qui doivent trouver les

solutions optimales pour l'entretien et la réparation du matériel. Nous devons faire jouer la concurrence. Nous devons éviter dorénavant certains garages qui ne sont pas de bons professionnels.

Sud revermont

Le Collectif et l'équipe verte fonctionnent correctement. Il nous semble pertinent d'embaucher une sixième personne pour le bon fonctionnement de l'équipe. Nous attendons l'accord du collectif. L'équipe verte va déménager pour intégrer les nouveaux ateliers municipaux de la ville de Saint Amour.

Pays des Lacs

Une réflexion est menée à la communauté de communes pour augmenter la taille de l'équipe verte et passer à 9/10 personnes avec un encadrant technique. Nous devons être attentifs à la co-construction d'un projet cohérent.

En général

Beaucoup de projets et pas assez de temps pour les réaliser correctement. Nous devons résoudre une double problématique. Arriver à l'équilibre financier sur chaque secteur d'activité tout en gardant un nombre de salariés en adéquation avec nos projets et les orientations de la structure.

Le schéma optimal serait une hiérarchisation pyramidale de l'organisation, avec un salarié responsable par secteur d'activité à mi-temps.

Nous devons prendre des orientations claires, le maintien des secteurs d'activité déficitaires ne doit pas se faire au détriment de l'activité d'accompagnement vers l'emploi.

Dans un premier temps, il nous faut dégager un mi-temps de coordination des équipes vertes. Ce mi-temps supplémentaire impactera la structure de 15000€/an.

Nous devons mener dans un premier temps un audit approfondi du financement des différents secteurs.

Dans un deuxième temps nous devons travailler sur des projets en cohérence avec le nombre de salariés présent sur la structure.

Nous savons aujourd'hui qu'en terme financier, nous sommes au plancher bas de fonctionnement. Nous augmentons le nombre de salariés, nous augmentons le nombre de projets, mais la masse salariale elle, n'augmente pas, faute de financement. Le matériel ne se renouvelle pas assez vite. Nous devons réfléchir à cette quadrature du cercle au risque de mettre en péril le fonctionnement de la structure. Chercher des financements prend du temps, de plus en plus de temps. Les dossiers sont complexes et les bilans volumineux.

Les sources de financement au niveau de l'Etat et du Conseil Général n'augmenteront pas. Nous effectuons un travail, un très bon travail, qui doit être financé par les collectivités pour lesquelles nous l'effectuons. Les conventions doivent être réévaluées. Notamment celle de Jura Sud, Région d'Orgelet et Petite Montagne.