

Sur la nécessité de changer les statuts.

Il a été convenu lors du dernier conseil fédéral (CF) dans le Tarn, les 12 et 13 mars 2022, de convoquer une assemblée générale extraordinaire (AGE) afin de modifier les statuts de la fédération en vue d'installer une présidence collégiale.

Le groupe Bourgogne, qui a voté en faveur de la tenue de cette AGE, et sans présager des résultats de la commission gouvernance, craint que le changement de statuts ne puisse à lui seul régler les problèmes actuels de relations entre les salariés et le bureau, et entre les membres du bureau ou du conseil fédéral.

Ne risque-t-il pas d'y avoir des dissensions entre les nouveaux vice-présidents ? Comment ces dissensions seront réglées ? La parole de l'employeur (devenue plurielle) ne va-t-elle pas se perdre dans les ordres et contre-ordres ?

Dans une présidence collégiale, les décisions importantes sont prises de manière collective, mais chaque administrateur est responsable d'un domaine d'activité précis, afin d'alléger les responsabilités normalement affectées à un président seul. Est-ce que les différents postes qui seront répartis au sein des administrateurs ont été définis ? Si oui, est-ce possible de les connaître ? Cela nous semble essentiel d'avoir cette information afin de pouvoir nous projeter dans ce nouveau mode de fonctionnement et de savoir si cela aura une réelle influence sur les problèmes actuels.

Une présidence collégiale permet une répartition plus horizontale des tâches au sein d'un CA, mais est-ce que cela aura une réelle incidence sur le travail des salariés ?

Demande de création d'un poste de direction

Le groupe Bourgogne demande à ce que ce changement de statuts s'accompagne d'une réflexion sur l'organisation salariale et propose, comme déjà suggéré lors du dernier CF, la création d'un poste de directeur/coordonateur. Ce dernier devra être recruté préférentiellement à l'extérieur de l'équipe salariée actuelle afin de repartir sur des bases nouvelles, avec un regard neutre, et son poste clairement défini.

Un poste de coordinateur nous semble plus adéquat qu'un poste de directeur, le rapport hiérarchique avec l'équipe existe mais sera moins marqué. Il sera plutôt un collaborateur chargé de fluidifier les relations entre les personnes, qu'un donneur d'ordre qui pourrait amener des réticences à l'acceptation du poste par les salariés habitués à travailler de manière autonome.

La création d'un tel poste a pour objet de décharger la gestion salariée sur une personne dont c'est le métier ou la compétence et qui devient le seul interlocuteur de l'employeur et **des salariés**.

Une réflexion devra être menée pour définir précisément les tâches du coordinateur, mais ses missions principales pourront être :

- Animation et gestion de l'équipe salariée : vie d'équipe, répartition du travail, organisation des plannings en collaboration avec les salariés, organisation des réunions d'équipe, référent RH pour les salariés (veille aux respects de la convention collective, problèmes d'équipe, humains...
- Coordination de l'ensemble des actions de la structure.
- Lien avec le Conseil d'administration (reprendre les tâches que l'équipe salariée menait avec le CA jusqu'à maintenant : organisation des réunions de CA, bilan des actions de l'équipe salariée, questions diverses...
- Recherche de financement : ce qui permettra d'assurer une meilleure stabilité financière de la structure, et peut-être une certaine sérénité pour les salariés et les administrateurs.
- ...

Nous conseillons de construire le poste en collaboration avec l'équipe salariée, afin de répondre à la fois aux besoins des administrateurs mais aussi des salariés, de plus il est capital que ce poste soit bien accueilli par les salariés, le définir avec eux nous semble donc essentiel.

Réflexion sur la centralisation des salariés à Alès

Le groupe Bourgogne est géographiquement éloigné du siège social de la fédération N&P. Nous souhaitons qu'une réflexion soit menée sur les problèmes qu'engendre une organisation qui se veut horizontale avec une équipe centralisée dans le sud de la France.

Nous proposons qu'*a minima* deux sites (antennes de la fédération?) existent en France, le deuxième plus au nord.

L'autre éventualité serait de disperser les salariés sur le territoire afin qu'ils deviennent des référents dédiés à chaque groupe local ou ensemble de groupes locaux, ce qui ajouterait du lien entre les groupes. Cependant les salariés ne doivent pas se retrouver isolés, peut-être qu'ils devraient travailler au moins en binôme.