

CHANTIER TRANSITION ET FILM

Le 03/08/2018 via la direction (LM)

Demande : « Comme vous le savez, nous sommes en pleine transition du modèle économique de la coopérative.

Suite à l'assemblée générale de juin 2018 où des grands principes ont été actés (cf PV AG en PJ), nous entamons un temps d'information, de partage et de débat dans l'ensemble de la coopérative pour affiner les principes et définir des propositions concrètes à mettre en œuvre à partir de janvier 2019.

Au menu :

- Petit film information sur les orientations décidées et présentation des différents espaces jusqu'à la fin de l'année (sortie début octobre)
- Tournée des établissements sous forme de causeries (mois de septembre)
- 2 ateliers approfondis pour se co-agiter avec des chiffres (mois d'octobre)
- Wiki-forum sur la transition éco de la coopérative (sortie prévue en septembre)
- Questionnaire en ligne (sortie prévue en septembre)

Mon mail concerne plus spécifiquement le premier point, c'est-à-dire le petit film d'animation. Ce sera une vidéo d'un peu moins de 3mn, avec un style épuré (ainsi qu'un budget réduit) et bien sûr la touche d'humour cooanamiennne.

Le timing est extrêmement serré (et c'est l'été) mais nous avons réussi cependant à activer plusieurs temps de travail pour débroussailler le sujet, à la fois avec le CA et le chantier transition.

Le petit groupe d'administrateurs/rices volontaires sur le projet est constitué d'AdministrateurX, DL, NdG et moi. Des membres du chantier transition ont participé à une première séance de brainstorming et sont conviés à une réunion fin août pour finaliser le scénario.

Dans le cadre de la réalisation, il s'avère que l'activité qui nous paraît la plus pertinente pour la réalisation du film est ActivitéS (groupe de marque interne), à la fois d'un point de vue du calendrier resserré, de la connaissance de la coopérative et des besoins techniques.

Pour rappel (ou pour découverte), ActivitéS est composée d'un duo de frères cooanamiens, présents depuis bientôt 10 ans dans la coopérative et associés depuis 2013. L'un des deux est entré au conseil d'administration l'an dernier.

Au regard de la position particulière d'AdministrateurX (double casquette administrateur/prestation interne), il nous paraît important que le comité éthique soit informé de la situation et des raisons du choix de prestation effectuées.

Vous trouverez en pièce jointe le devis proposé par ActivitéS, avec la précision de ce qui serait le prix standard de ce type de production et une proposition ajustée avec un budget réduit au vu de nos contraintes.

Même si dans le cas en présence il n'y a pas vraiment d'alternative, ce serait intéressant d'avoir une réflexion sur les commandes internes et notamment sur la manière dont on peut aborder les potentiels conflits d'intérêts dans le cadre de double casquette (et du rôle du comité éthique dans cela).

N'hésitez pas à me contacter si vous avez besoin d'informations complémentaires concernant la situation en présence ou si vous avez besoin d'échanger dans le cadre d'une réflexion plus générale sur les commandes internes. »

Notes de réunion du 16/10/2018 :

Quand fait-on appel à des coopanamistes et dans quelles conditions ?

- procédure (mise en concurrence)
- tarification et différences : quand rareté ?

Historique de la pratique à Coopaname :

1/ Quand un coopanamiste contribue au travail d'accompagnement (cœur de métier de la structure) telles que ateliers, animations... Dans ce cas, les coopanamistes qui interviennent pour de l'accompagnement, le codev... C'est en substitution des membres de l'équipe et c'est payé au salaire de référence des membres de l'équipe (2500 euros brut, ce qui fait 27 € HT facturés de l'heure).

2/ Quand la prestation est sans lien avec le cœur de métier, il y a un devis basé sur le prix du marché en demandant à la personne de faire un effort..

Questions :

- Quel est le cœur de métier de Coopaname ? Le réaffirmer ?
- L'équipe trouvera-t-elle toujours des intervenants à ce tarif ?
- Est-ce que tout doit se faire en interne ?

Cf. exemple du rapport d'activité réalisé par le même graphiste chaque année: Au début, critères d'accompagnement ont primés : peu de graphistes à l'époque, besoin d'ouverture de marché pour cette personne.

Pb : Equipe mise en position "dangereuse" et chronophage. Parfois, la même personne dans l'Equipe se trouve en position à la fois de chargé d'accompagnement, commanditaire de la prestation et employeur juridique du prestataire. Impossible à gérer !

Échanges :

- L'éthique serait de trouver une même règle pour tous
- Seuil ? Attention risque de saucissonnage des marchés. Mais éviterait de trop charger l'équipe sur de petites missions
- Faire le même tarif horaire pour tous ? Impossible car cela coûterait une fortune à la structure.
- Le souci est plutôt le **manque de transparence** sur les procédures et la nature des prestations (volume horaire, etc.)
- Question de statut qui change lorsque l'on est sur le tarif horaire, comme un membre de l'équipe
- La question est : y-a-t-il commande ou non ?
- Se saisir de la question plus globale des achats de la coopérative : critères, procédures... Doit-on édicter des règles générales ?
- Question du "bénévolat" : qui donne du temps ? Comment le valoriser ? Oublier le terme bénévolat. C'est illégal dans le cadre d'une société ! La jurisprudence tolère que dans les scop les personnes donnent du temps non rémunéré car être associé implique une participation
- Sujet connexe de la sélection à l'entrée (comme on ne fait pas de sélection, on ne sait pas si les gens sont bons ou pas)
- Y a-t-il un endroit sur l'extranet où l'on peut trouver les missions internes ? Non l'équipe passe par le groupe classique "offres de missions" pour les prestations où il y a une commande (c'était le cas de la prestation de facilitation graphique pour l'AG, mais pas du film sur la transition économique par exemple).
- Y a-t-il une liste de l'ensemble des fournisseurs (externes et internes) ? Se saisir de manière plus globale de la question des achats de la coopérative ? Pour dépasser des débats qui reflètent des situations complexes. Quel est le choix des prestataires ? Coopaname passe souvent par des ESAT. On n'a pas toujours le choix (pénurie de prestataires)
- Il faut assumer la part de subjectivité qui est dû à une grande complexité, mais il faut plus de transparence.
- Le rôle du comité éthique est peut-être de soulager l'équipe.

Propositions :

- De l'écrit : Une charte de bonnes pratiques, mais attention à trop essayer d'objectiver. On peut avoir besoin de garder une certaine subjectivité (lorsque que l'on sait que tel coopanamiste n'est pas à la hauteur professionnellement...). S'engager simplement à plus de transparence ? Attention que

les procédures ne jettent pas la suspicion sur des personnes avec lesquelles on travaille depuis longtemps.

- Pourrait-on faire une information a priori ? Rendre public les missions qui seront à attribuer. Faire un sous-groupe sur l'Extranet avec toutes les missions ?

- Demander la liste des fournisseurs et (la présenter en AG : pas le temps) la publier sur l'extranet pour la rendre accessible pour tout le monde, et ouvrir le débat dessus pour que la DG puisse répondre aux éventuelles questions (par notre intermédiaire ou pas).

Que faire là tout de suite ?

- la réponse à LM pour lui dire que la discussion est lancée, mais pas encore terminée.

- Mails envoyés à PD pour demander le doc récap des prestations internes pour 2017 (distribués à l'AG 2018) et la liste des fournisseurs externes

On reparle de cette question à la prochaine réunion.