

Compte-rendu du Conseil d'Administration du 11 Janvier 2021

au Mas de Beaulieu
13h30-18h30

Présents : Vivi, Alice, Ole, Véro, Patrick, Romain, Franck, Jérôme, Vanessa, Françoise, Françoise Patrigeon, Tanguy ; présents par Zoom : Lise Gallois, Véro L., Carine, Nicolas Fouilleul

Excusés : Benoît (pouvoir à Françoise), Anne-Laure (pouvoir à Vanessa)

Pièces jointes : présentation budgets 2020 et 2021, présentation grille salariale, présentation Comité des risques, présentation SI + présentation animateurs endogènes

- **Tour de table de présentation**
- **Conseil formation/expertise aux administrateurs - Vivi & Véro L.**

Présentation du nouvel écosystème « Conseil-formations » : regroupement des pôles « marchands » qui doivent « s'autofinancer » suite à la réorganisation de l'équipe.

Icebreaker : Distribution petits papiers : « Un jour j'ai fait ... »

1ère question : « A votre avis, quelles prestations propose l'écosystème Conseil-formations ? »

→ stages de formation, ateliers (l'été), formations sur mesure, formation certifiante pour les animateurs, conseil, expertise, diagnostics à toutes les échelles (de la parcelle au territoire) et sur plusieurs thématiques, accompagnement de projet, appui à la formulation de projet, évaluation de projet

2ème question : « A qui s'adresse-t-on ? »

→ particuliers, en reconversion, porteurs de projets d'autonomie, agriculteurs, associations à l'international/petites ONG, écoles, institutions, collectivités, enseignement agricole (CFPPA de Mayotte)*

3ème question : « Qui réalise les prestations ? »

→ les salariés de T&H, le réseau des agroécologistes sans frontières, les partenaires sur le terrain (en France et à l'international), réseau des animateurs en agroécologie

4ème question : « Quels tarifs proposons-nous ? »

→ Pour une mission d'expertise : maximum 750€/jour, minimum 600€ HT/jour en France, à l'international de 250€ jusqu'à 600€/jour. Pour la formation, de 300€ à 600€/jour. Parfois, pas de bénéfices réalisés mais mission acceptée dans l'objectif de se faire connaître.

5ème question : « Comment se passe le processus, du premier contact à la réalisation de la prestation ? »

→ C'est Véro L. qui gère tout ! Prise de contact, précision/identification de la demande, rédaction d'un devis ou d'une offre technique et financière, négociation, adaptation aux besoins et aux moyens du demandeur, identification d'un ou plusieurs experts, si approuvé réalisation de la mission, rédaction du rapport/livrables par l'expert et validation par Véro, facturation, évaluation de la satisfaction (formulaire, témoignage). Offre commune Expertise & formation lors des prospections.

6ème question bonus : « Quelle spécificité / quelle « plus-value » met-on en avant pour proposer des prestations de T&H ? »

→ 25 ans d'expérience, éthique/conviction/engagement (SASU avec asso comme actionnaire unique), dimension humaine, agilité/réactivité, approche « agroécologie selon T&H » = approche holistique, experts praticiens qui expérimentent eux-mêmes ce qu'ils transmettent, activité commerciale mais qui vise à financer des projets de solidarité.

Jeu de rôles : un-e ancien administrateur joue le rôle d'un « client » qui vient faire une demande à T&H, un-e nouvel-le administrateur joue le rôle de T&H

Jérôme / client : il sollicite une expertise dans le cadre d'un projet de « village Alzheimer », qui comprend la mise en place de jardins. L'ensemble des nouveaux administrateurs jouent le rôle de T&H pour donner une réponse à cette sollicitation.

Réponse collective avec compléments de Véro L. : Analyse de la demande (nb de personnes impliquées, nb d'hectares, compréhension du projet et des attentes...), présentation globale du pôle expertise, mise en avant d'un réseau d'experts déployé sur toute la France (explication de ce qu'est un Animateur en Agroécologie – AAE).

A noter, T&H ne fait pas de maîtrise d'œuvre de travaux, il s'agit de prestations intellectuelles uniquement. Les préconisations données peuvent être très détaillées mais c'est au porteur de projet de trouver un prestataire pour la mise en œuvre/installation, sauf si T&H a un réseau local et peut conseiller quelqu'un. Il est aussi possible de monter des dossiers pour des autorisations de travaux.

Remarque : Même si T&H n'est pas maître d'œuvre, il est important d'insister sur le suivi après la prestation, et d'avoir des retours sur les prestataires de mise en œuvre pour constituer une base.

- **Point collecte, budget 2020 et budget 2021 - Carine**

Budget 2020 → Cf Présentation

Ressources

Budget quasiment à l'équilibre (-1,5k€), les comptes 2020 sont en cours de clôture. Résultat estimé entre + et - 5k€

Expertise : pas beaucoup d'expertise sur l'asso (majorité portée par la SASU)

Collecte grand public du 1er semestre encourageante (dont 2 dons de 10K€). Collecte de fin d'année calme (-3 K€ par rapport 2019). Finalement, la collecte 2020 fait 20K€ de + que 2019. Mais il faut continuer à travailler ce segment grand public.

Livrets et cartes Crédit Coopératif : les pertes sur les cartes liées au premier confinement ont été bien rattrapées, mais il y a eu de nouvelles pertes suite au 2è confinement, finalement compensées par plus d'épargne sur les livrets, soit un Produit Agir (livret + cartes) à l'équilibre par rapport au prévisionnel.

Produits partage : malgré des pertes importantes liées à Lilo (- 13K€, car moins de budgets publicitaires apparemment), de nouveaux partenariats en 2020 encourageants car certains se poursuivent en 2021

Chômage partiel : finalement peu utilisé, 10K€

Recherche de financement : principalement du mécénat d'entreprises, +20k€, soit une grosse progression par rapport à l'année dernière.

Toujours en attente d'une assurance vie depuis 15 mois, Carine relance le notaire.

Emplois

Cohérent avec l'année écoulée et les confinements : moins d'activités sur tous les secteurs de l'asso donc moins de charges)

Solidarité & partenariat France : report d'activités en 2021 (50 K€), idem pour Solidarité et partenariat International (70K€)

Frais de collecte et fundraising : surestimation des prestations de Carine et Lucile, ajustement fait

Frais de fonctionnement et sensibilisation : bcp d'économie de frais de déplacement

Report de fonds dédiés : activités financées reportées en 2021

Globalement, les bailleurs ont été très compréhensifs sur les reports d'activités, il n'y a pas de pression, évidence

Le résultat comptable n'est pas à l'équilibre car certaines activités sont financées par les RPPA (réserves pour projet associatif), en 2020 :

- la formation continue des salariés (5K€)

- les prestations marketing et communication 25k€ : 10k€ de relation presse avec Pascale Hayter + prestation Melody sur la com des formations, mise en pause en Mars et reprise en Octobre (l'accompagnement sur la collecte est maintenant intégré dans le budget fonctionnement de l'asso)

- la stratégie (15K€)

- le bâti.

Prévisionnel 2021

Ce prévisionnel est un premier jet, une première prévision optimiste sans crise sanitaire

Ressources

Recherches de financement = 52k€ = même objectif que 2020 cohérent avec baisse des dons livret agir.

Emplois

→ mêmes prévisions globalement que prévisionnel 2020

+18k€ sur frais de collecte car accompagnement du FRIO

+18 k€ sur frais de com dont 10 k€ pour l'accompagnement relation presse qui passe sur le fonctionnement

Le budget bâti est intégré dans budget « com et fonctionnement »

⇒ Ce budget sera revu pour voir rapidement ce qui se passe en mode « pessimiste », en Commission finance

Explication – retour sur les Livrets et les cartes Agir du Crédit Coopératif

Le Livret Agir est un peu mieux rémunéré que le livret A mais il est néanmoins indexé dessus, et subit donc la baisse continue des taux. Depuis 5 ans (et même +), T&H a progressivement mis en place un nouveau modèle économique avec beaucoup moins de dons issus des livrets Agir et beaucoup plus de subventions publiques et privées, notamment sur les projets à l'international.

Cartes Agir : dons automatique de quelques centimes par le Crédit Coopératif à chaque retrait en DAB, complétés par dons clients à chaque paiement avec la carte. Le don Crédit Coopératif issu des retraits en DAB est en baisse constante depuis 3 ans, il est passé à 5 centimes par retrait récemment , par contre le dons des clients lors des paiements par carte se maintient bien à 100k€ (en dons de 5 à 10 centimes). Sur les 11 000 porteurs de carte Agir, seulement 2000 ont activé le don paiement, donc il y a une manne potentielle, mais comment l'actionner ?

LDDS (ancien Codevi, Livret Développement Durable Solidaire) : partenariat avec T&H

Caro et Carine sont en lien avec Frédérique Calvez côté Crédit Coopératif

Proposition : faire un message à ceux qui ont donné quelques centimes sur 2020 pour les remercier + envoyer un mailing à ceux qui n'ont pas activé le don ? D'abord se renseigner pour savoir si le Crédit Coop l'a fait.

- **Accompagnement FRIO sur la collecte – Caro**

Agence retenue pour accompagnement sur la collecte : Force for Good, à travers Emmanuelle Lamaison (consultante externe basée à Toulouse).

Mission prévue de Janvier à Juin 2021 : Travail notamment sur les différents publics de la collecte à T&H, élaborer une stratégie à 3 ans. Déjà fait : Entretiens par écrit avec Simon, Jérôme, Léa ; entretiens oraux avec Jérôme, Carine, Françoise et Clément.

Pour cela, il faut constituer un Comité de pilotage restreint et/ou élargi pour piloter avec Caro et les 2 interlocutrices : Corinne (responsable à l'agence Force for Good) et Emmanuelle.

Il y aura de toutes façons des points d'étapes faits à tout le CA. Implication : au moins 1 jour/mois jusqu'à fin Juin. Notamment sur la phase 2. 24 jours d'accompagnement au total par Force for Good.

Le FRIO (Fonds de renforcement institutionnel et organisationnel, de Coordination Sud) finance 70 % du coût total de la prestation.

Copil élargi : Manue, un jardinier, Melody (à titre bénévole), Lucile, Jérôme, Franck, Françoise, Carine, Léa, Vanessa (sur questions mécénat).

Copil restreint : Caro, Léa, Françoise, Jérôme, Franck.

Propositions :

- Proposer de faire des collectes pour T&H pour son anniversaire, un événement ? → T&H vient d'être inscrit sur plateforme [Gandee](#) qui donne la possibilité de faire des collectes pour des assos.

- Créer une communauté Facebook des stagiaires T&H pour garder le contact ? → Proposer à Léa

- **Politique salariale – Carine**

→ Cf *Présentation grille salariale*

Grille élaborée par un groupe de travail constitué de : Carine, Jérémy remplacé par Carinette, Alice remplacée par Hélène, Clément, Elo, Vanessa, Françoise, Frank

Proposition de rémunération basée sur 3 blocs, dont 2 surtout ont été travaillés :

1. L'expertise

Même s'il n'y a pas de consensus sur un salaire unique, l'idée est de rémunérer au même niveau tous les domaines/types de métiers, avec une rémunération selon l'« expertise/compétence » sur le poste, selon 3 niveaux possible : graine, fleur, fruit.

2. Les atouts

Complément de l'expertise, pour constituer le salaire fixe

3. L'engagement collectif + individuel = part variable

Encore peu creusé car l'équipe n'est pas convaincue par l'idée de prime individuelle.

Élaboration de fiches métiers

Liste des compétences nécessaires sur chaque poste : processus compliqué car difficile

d'harmoniser.

L'objectif est de garder un écart de rémunération raisonnable au sein de T&H. Priorisation à l'harmonisation des niveaux de salaire en fonction de l'expérience : à expérience égale, salaire égal peu importe le métier + valorisation des atouts complémentaires mis au service de l'asso.

Où on en est : présentation des fiches métiers élaborées par le groupe de travail à l'équipe lors de la dernière mensuelle, vérification des fiches métiers par les salariés en cours : faire le point avec pairs partageant la même fiche métier pour finalisation. Ces fiches métiers ont suscité beaucoup de questions parmi les salariés, donc un point collectif est prévu à la prochaine réunion d'équipe.

Ensuite, autoévaluation des salariés, sur une échelle de 0 à 3 sur chaque compétence de sa fiche métier.

Pas encore mis de valeur sur le point pour que les salariés s'évaluent sans être biaisés.

Application sera faite probablement sur les salaires de Février avec une rétroactivité sur Janvier.

Si le résultat de la nouvelle grille aboutit à une différence supérieure à 15k€, par rapport aux rémunérations actuelles, la mise en place sera lissée. Le changement sera à intégrer au budget 2021 (pas encore dans le prévisionnel).

Ce nouvel outil qui sera peut-être amené à être simplifié, mais le but est de poser un cadre partagé par l'équipe et voir si rémunérations correspondent aux niveaux de compétences.

Retour de l'équipe (Tanguy) : il faudrait clarifier si on parle des compétences qu'on a ou bien des compétences qu'on mobilise : il s'agit bien des compétences qu'on mobilise sur son poste.

Retour d'expérience d'un cabinet d'expert-comptable : chaque année, les salariés s'autoévaluent et valident leurs primes entre pairs.

Quid de l'écart de 1,3 entre les salaires à T&H ? A priori les salaires resteront dans fourchette de 1,3 pour les salariés actuels mais pas forcément dans le temps, notamment si recrutement de personne + jeune sans trop d'expérience (exemple de Carla apprentie – Hugues contrat insertion). L'écart entre une graine niveau 1 et un fruit niveau 3 sera très certainement supérieur à cela, mais se réduira au fur et à mesure de l'acquisition de nouvelles compétences.

Pause

- **Comité des Risques – Nicolas**

→ Cf présentation Nicolas, nouveau coordinateur du Comité des risques.

Complément : Pourquoi évaluer les risques → aussi pour pouvoir les provisionner (anticipation financière)

DUERP de T&H fait il y a 5 ans (dont sont issus les 53 risques identifiés), entreprise à recontacter par Carine car DUERP est à mettre à jour.

Lors de la Covid, DUERP a été revu et mis à jour et communiqué à tous les salariés.

Complément Jérôme : travail sur le risque de baisse des ressources il y a environ 5 ans qui a

abouti à la diversification des ressources financières de T&H.

Objectifs pour l'AG : identifier les 7 risques les plus critiques pour T&H, et vérifier sur ces 7 risques si des procédures adéquates existent et sont mises à jour.

Ensuite, il s'agira idéalement d'élaborer un Plan de Continuité de l'Activité pour ces 7 risques.

Il est important de montrer aux adhérents qu'il est important d'investir.

Le GRH sera garant que tous les salariés soient informés des procédures en place : obligation au niveau du DUERP pour les salariés de signer les procédures en place pour être sûrs qu'ils les ont bien lus.

- **Comité éthique – Alice**

Compte-rendu de la réunion du Comité éthique du 02/12/20

- Validation de la nouvelle composition du Comité : 3 administrateurs (Patrick, Lise, Alice), 1 personne externe (Simon Martin - coordinateur), 2 salariés (Fred et Olivier G.) → Comité ok pour avoir 2 salariés
- Validation d'un nouveau protocole de décision :
 - avoir chaque fois un temps en débat oral pour trancher, ne plus seulement passer par l'écrit, dans la mesure où on a le temps
 - obligation pour les membres de se positionner
 - obligation pour le CE d'émettre un avis tranché au bureau, soit favorable/défavorable/ ou avec réserves (argumentées/explicitées)
 - si avis partagés (et qu'il y a le temps), le Comité relance un tour de framapad et une visio ; si pas le temps ou si toujours pas de consensus après débat, c'est le coordinateur qui tranche et rend son avis au bureau.
- Faut-il refaire la charte du Comité éthique ? Comité éthique justement là pour préciser ce que la Charte ne précise pas.

Question : Faut-il revoir la charte du comité éthique ?

A partir du moment où Caro, qui fait 90 % des demandes au Comité éthique, n'est pas confortable avec la charte, il faut l'entendre. → Caler une réunion du Comité éthique avec Caro pour mieux comprendre ses besoins et réactualiser la charte.

Faire participer nos adhérents pour revoir la charte ? La charte éthique avait été validée en AGE en septembre 2018, et aux 25 ans de T&H il y avait eu des ateliers sur l'éthique. Faire un sondage ? Permet de faire du lien avec nos adhérents.

2ème question : jusqu'à quel niveau de profondeur capitalistique* creuser ?

* C'est-à-dire quand une PME peut avoir un % de son capital détenu par une structure qui elle-même peut être détenue à 80% par une entreprise qui est elle dans les secteurs exclus par la

charte.

→ à creuser en Comité éthique

Quid de Greenflex ? → avis de l'ancien Comité rendu au bureau, mais en attente car désaccord, non transmis au nouveau Comité

- **Solidarité Internationale (SI) : tour d'horizon de 2021 – Manue**

Quizz sur la présentation envoyée en amont du CA

Présentation de la formation d'animateurs endogènes → Cf présentation

Quel impact du Covid à l'international ?

En Afrique de l'Ouest, impact très faible par rapport à ce qu'il y a eu en Europe, mais quand même confinement avec un impact très fort, mais bilan plutôt positif au final car les paysans engagés en agroécologie se montrent beaucoup plus résilients que les autres car plus autonomes en semences, etc. donc vient confirmer encore plus la pertinence du choix de l'agroécologie.

Quelles positions des entreprises et de l'agriculture conventionnelle ?

Positions variables en fonction des états, mais souvent états coincés dans intérêts financiers et aides internationales, qui entraînent subventions aux intrants et orientation vers agri conventionnelle. (Vaste sujet qui n'a pas été développé faute de temps...)

- **Sujet et date prochain SEMCA**

Proposition du bureau : faire le SEMCA en Juillet et débattre du sujet au prochain CA en Mars : CA ok

18h30 : Fin

Prochain CA : vendredi 26 Mars à Valence TGV ou en Zoom