

Compte-rendu du Conseil d'Administration

Lundi 27 Juin 2022 – au Paysan Urbain à Marseille

Visite à 9h // CA 11h – 16h

Adresse exacte : 20 Boulevard Madeleine Remusat – 13013 Marseille

Pièces jointes : Formalités CA Post AG // Présentation Rapport triennal Don en confiance // Budget CA Juin 2022 // Schéma de fonctionnement du Comité Ethique // Présentation Comité Gouvernance Partagée en mensuelle // Proposition de cahier des charges accompagnement Gouvernance Partagée // tableau des GT, copils et organes (22_Liste GT CoPil) // présentation webinaires

Invités : Carine Pouypoudat, Françoise Patrigeon, Simon Martin, Mathilde Clemont.

Présents : Françoise Vernet, Léa Osterman, Ole Osterman, Carine Fabre, Patrick Bourdil, Béatrice Francou (en visio après-midi), Romain Guilbaud, Franck Maillé (à partir de 12h), Eric Bonito, Alice Rouault-Reillon, Benoît Liotard, Lise Gallois.

Excusés : Béatrice Francou (hors zoom)-

10 votants

Prise de Note : Alice et Romain

Prochaines dates de CA et AG :

- **Judi 8 septembre : CA-Salariés** (au programme : La Noria, Rencontre gestion des risques)
- **Vendredi 9 septembre : CA d'Automne en Ardèche** probablement à la ferme de la Noria
- Proposition dates CA de Janvier : proposition du 16 ou du 23 Janvier
- Prochaine AG : 13 Mai 2023

Les membres du bureau sortants sont : Françoise Vernet (présidente), Franck Maillé (vice-président et trésorier), Alice Rouault-Reillon (Secrétaire), Romain Guilbaud (Secrétaire adjoint).

Il est proposé que Franck Maillé, soit remplacé par Eric Bonito en tant que trésorier. Eric Bonito connaît T&H depuis 2 ans et a participé à l'AG 2022. Il participe notamment aux activités de l'UR-SCOP.

Décisions du CA :

Françoise Vernet – Présidente est élue à l'unanimité

Franck Maillé – Vice-président est élu à l'unanimité

Eric Bonito – Trésorier est élu à l'unanimité

Romain Guilbaud – Secrétaire est élu à l'unanimité

Alice Rouault-Reillon – Vice-secrétaire est élue à l'unanimité

Il est proposé que Romain Guilbaud soit secrétaire et Alice Rouault-Reillon vice-secrétaire.

Il est rappelé aux administrateurs qu'ils peuvent se faire rembourser leurs frais ou faire un abandon déductible de leurs impôts. Certains administrateurs en cas d'investissement supérieur à un mandat classique (présence en CA, participation à des groupes de travail ou comités de pilotage) peuvent être rémunérés.

Décisions du CA (Voir annexe Formalités CA post AG):

Les délégations à la présidente sont votées à l'unanimité.

Les délégations au secrétaire sont votées à l'unanimité.

Les délégations au trésorier sont votées à l'unanimité.

Les défraiements et rémunérations des administrateurs et auditeurs sont votés à l'unanimité.

La demande de rémunération de la présidente est votée à l'unanimité moins un, la présidente s'abstient.

Election du poste de président de la SASU – *Carine Pouypoudat*

Proposition d'élection de Carine Pouypoudat, en tant que présidente depuis janvier 2022, qui est d'accord pour continuer, avec l'engagement de rechercher une personne pour l'année prochaine (2023).

Décision du CA :

Carine Pouypoudat – présidente de la SASU est élue à l'unanimité.

Partage sur le rapport Don en Confiance – Françoise Patrigeon

→ Voir présentation en annexe :Présentation triennale T&H CA 27 06 22

Rappel des recommandations du renouvellement de 2019. Don en Confiance avait constaté que tous les chantiers avaient été engagés lors des rapports intermédiaires.

Quelques points à relever lors de la présentation (*voir annexe*) :

Axe Gouvernance :

Le fait qu'il n'y ait pas de consolidation des comptes entre l'association, la SCI du Mas de Beau-lieu et la SASU a suscité des débats au sein des auditeurs de DEC, il sera peut-être nécessaire de le faire à l'avenir.

Il semblerait nécessaire de faire un bilan avantages/inconvénients de l'existence de la SASU, car il est possible de sectoriser des activités commerciales au sein d'une association. Au volume d'activité actuel de la SASU, si ça ne se développe pas, il pourrait être utile de se reposer la question. L'achat de la ferme de la Noria et le montage qui sera choisi viendront aussi changer la donne.

Sur la gouvernance, la gouvernance partagée implique une forte implication des salarié-es et des administrateur-ices, et la stabilité de l'association ne pourra se maintenir qu'à cette condition, d'autant plus si la présidente arrête son mandat.

Il faudrait remettre à jour les procédures sur la forme, et clarifier les chartes éthiques (2 chartes éthiques sont disponibles sur le site internet). La plus ancienne sera retirée prochainement.

Il faudra poursuivre et mener au bout le chantier sur le suivi-évaluation des activités, prévu dans le plan stratégique triennal.

Axe Gestion :

Une procédure pour les legs et assurances-vie est en cours d'élaboration : Caroline Pierret s'en charge ; ainsi que d'une procédure sur les partenariats, qui sera faite par Emmanuelle Patetsos et Elodie des pôles Solidarité Internationale et France.

Concernant le Comité des risques, l'idée est d'aller vers une simplification du premier travail mené, Béatrice Francou est motivée sur ce sujet pour relancer et aboutir ce travail.

Il serait nécessaire d'avoir un suivi plus fin des activités opérationnelles : la gouvernance partagée demande une anticipation et une lucidité sur les actions (exemple de la perte de l'agrément pour les formations AAE). Idéalement chaque salarié devrait être capable d'anticiper les enjeux de son poste et de ses actions. Ce comité des risques peut aider à cela.

Concernant le partenariat avec le Crédit Coopératif, il n'est pas attendu qu'il se développe ou évolue, du fait du manque de volonté de leur part. Il y a une prospection active pour trouver d'autres partenariats sur des produits partage/finance solidaire avec d'autres banques.

Axe Communication :

Remarques très positives des auditeurs sur la communication de T&H au regard de sa taille et

notamment le site internet.

Point Budget 2022 - Carine Pouypoudat

→ Voir présentation en annexe Budget CA Juin 2022

Les points verts :

- Belle augmentation des gros donateurs : 10 k€ d'un ancien stagiaire, ... Les grands donateurs reçoivent des remerciements, cadeaux
- Recherche de financement : 30 % acquis mais pas inquiétant car plein de dossiers en attente et recherche très dynamique (budget hors ferme de la Noria).

Les points orange :

- Faible remplissage des stages, en écho avec faible remplissage des séjours volontaires : 1ère fois qu'il y a si peu de personnes intéressées, incompréhension, changement de comportement. Même difficulté pour recruter des services civiques.

Pôle Emploi pourrait peut-être relayer les infos sur les séjours volontaires ou même la mission locale ? Se tourner et communiquer plus avec les structures d'insertion.

Remise en question de la façon dont les personnes veulent vivre leur expérience à Terre & Humanisme.

A relativiser car aujourd'hui aucune communication sur les séjours volontaires, le bouche à oreille suffisait, il est probable qu'il y aurait plus de monde avec un peu de communication.

Un nouveau parcours d'immersion est en cours de réflexion, notamment avec Andréa. Creuser la question des PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel)(peut aller jusqu'à 1 mois), mises en place par Pôle Emploi ou par IAE. Les structures IAE (toutes structures d'insertion avec agrément de la DIRECCTE) qui sont obligées de proposer des PMSMP sont en recherche de lieux d'accueil.

→ Trouver une IAE proche du Mas de Beaulieu, qui pourra dire s'ils ont besoin et les modalités.

- Expertises et formations sur mesure : peu de demandes.

Activité fragilisée par les départs : Olivier arrête en Septembre, reste consultant qui pourra être mobilisé par T&H. Véronique Legeait a arrêté en Avril, remplacée par Morgane Salzard, qui travaille sur place en Ardèche, et a un profil plus ingénieur agro.

- Emploi :
 - CDD sur projet LFF pas pourvu : remplacé par une prestation assurée par Victor basé en Drôme
 - CDD Contrôleur de gestion non pourvu : 1 seule candidature ! Proposition de mécénat de compétences pour faire un diagnostic des besoins.

- Impact de l'inflation : notamment sur les salaires, indexés sur l'évolution du SMIC. Il était prévu que ces revalorisations soient absorbées par les revalorisations des taux au Ccoop, mais problème à anticiper dû à la non-évolution des taux Ccoop..
- Objectif initial de 100 k€ de résultat en 2022 car adossé à un leg de 160 k€, pour pouvoir le mettre en RPPA. Résultat prévisionnel mis à jour à 77 k€ (Voir présentation).

Point sur le Comité des risques – *Béatrice Francou et Virginie Sanchez*

Nicolas Fouilleul, ancien pilote du Comité, se retire du CA et du Comité. Il a transmis tous les éléments à Béatrice et au CA.

Béatrice et Virginie sont motivées pour reprendre le travail fait.

Proposition de faire une rencontre début septembre pour poursuivre le travail, la veille du CA.

Chaque action/activité/projet doit se poser la question des risques, au démarrage et régulièrement. L'exemple de la certification AAE le montre, il y a un besoin d'anticiper les risques, et ce n'est pas le Comité qui pourra anticiper tous les risques, ce travail doit être partagé. Le Comité a un rôle justement d'agrégation des risques identifiés pour les suivre, et partager et faire connaître les points de risques à tous.

Obligation du DUERP qui doit être mis à jour annuellement qui doit être appliqué : risques au niveau humain et physique pour les salariés, une base sur laquelle il faut enrichir avec les autres risques (financier, d'image, etc.).

Alice est d'accord pour continuer à faire partie du groupe. Carinette et Léa voient qui seraient participants côtés salariés à la prochaine réunion hebdomadaire. Béatrice est d'accord pour être pilote du groupe de travail. Il faudra aussi un-e référent-e au niveau de l'équipe salariée.

Françoise Patrigeon sera invitée à la première réunion pour participer au cadrage des objectifs du Comité.

Point sur le Comité éthique – *Simon Martin*

6 membres : 1 adhérent (Simon), 1 membre du bureau (Alice), 1 administrateur (Patrick), 1 auditrice (Lise), 2 salariés (Fred et Clément).

Encadré par 3 chartes : charte du CE (pour le fonctionnement du comité), charte des acteurs privés, charte pour le grand public

Relecture à la marge de la charte en 2021 sur l'alcool et le luxe : exceptions pour artisans brasseurs, luxe « éthique », etc.

Engagement à répondre en moins de 3 semaines, en moyenne réponse dans les 10-15 jours. L'avis doit être clairement tranché, l'avis est consultatif et est remis au bureau, qui prend la décision et informe le-la salarié qui a sollicité.

Il serait bien de clarifier / fluidifier comment le bureau se positionne : qui rend la réponse et relance si besoin ?

Décision : C'est le secrétaire, Romain, qui est chargé de relancer le bureau et de rendre la ré-

ponse au/à la salarié-e. Le bureau a une semaine pour rendre sa réponse.

Le CE se prononce avec les membres qui sont disponibles au moment nécessaire. Le CE est là pour donner un avis sur toutes les zones grises

Décision : Le CE s'organise pour être automatiquement représenté à l'AG (ou délègue si besoin), et faire une présentation de l'activité du CE sur l'année passée. Le CE figurera également dans le rapport moral chaque année.

Echanges et débats sur la façon dont sont menées les enquêtes du CE. Enquêtes riches.

Point sur le Comité Gouvernance Partagé – Romain Guilbaud

→ Voir présentation annexe Proposition de cahier des charges accompagnement GP et 220614_Presentation CDC_Gouvernance partagée-VERSION-FINALE

Les membres du Comité sont : Caro, Elodie, Romain, Hélène

Contexte :

La coopérative Oasis finance les oasis uniquement s'ils sont accompagnés 4j par an au moins, souvent sur leur gouvernance ou sur l'humain. L'URSCOP accompagne aussi là dessus, thématique importante.

Marine Simon était intervenue en Juin 2021 pour faire un état des lieux d'où en était la gouvernance partagée. A ce moment l'équipe n'était pas très intéressée pour retravailler la raison d'être.

Il faut faire vivre, évoluer et interroger la gouvernance au minimum tous les 6 mois selon Simon Martin : proposition d'un « micro speed dating » par petit groupe pour se poser la question tous les 6 mois, avoir la vigilance.

Besoin de s'approprier et d'approfondir la gouvernance partagée au niveau du CA, enjeu à mieux répartir les tâches.

Le groupe a fait une présentation à la réunion d'équipe mensuelle de Juin. Pas beaucoup d'éléments dans le CR, mais l'équipe est d'accord pour un accompagnement sur la Gouvernance Partagée et laisse la responsabilité/fait confiance au groupe pour avancer.

Le groupe a aussi élaboré une proposition de cahier des charges pour un accompagnement.

L'oasis Grain&Sens a été accompagné par Frederic Bosqué de janvier 2020 à fin 2021, qui a une approche qui correspondrait plus à T&H qui a des salariés. 1-2 journées en présentiel chaque année + 1 réunion zoom par trimestre. Cette année l'oasis est passé en « gouvernance allégée ». Approche qui part des cas très concrets pour faire émerger les problématiques (méthode SCORE), processus long qui dure 1j 1/2.

3 niveaux de gouvernance : la gouvernance/structuration, le niveau très opérationnel/relationnel (les non-dits, la communication) et le CA.

Une idée était sortie en équipe il y a un moment : un-e salarié-e qui soit « facilitateur-trice » de la gouvernance partagée, interlocuteur des salarié-es sur le sujet, qui faciliterait la communication, mettrait de l'huile dans les rouages.

Il manque d'un rôle d'arbitrage, un œil un peu extérieur pour pouvoir prendre des décisions, des orientations.

Le Jardin intérieur existe pour prendre soin de l'humain. Mais il n'y a pas d'espace sécurisé au sein du CA pour poser des choses, partager comment on se sent au sein de T&H. Il faudrait commencer par un état des lieux des besoins/attentes individuels et des visions de la gouvernance partagée.

Décision : Le CA soutient la proposition du CGP de solliciter un accompagnement, sur 3 plans : gouvernance de l'équipe/structurelle, gouvernance opérationnelle, gouvernance du CA.

Simon Martin fera une recommandation pour aider à quantifier / cadrer la mission.

Point sur les groupes de travail - *Carinette*

→ Voir tableau des GT, copils et organes en annexe : 22_TH_Liste-GT-Copil

Récap' des groupes, copil et organes.

10 groupes très actifs et 6 groupes en demande de soutien du CA :

- GT Politique salariale – très actif
- GT Stratégie : Coordo Manue & Caro, Inès a rejoint – pas actif
- GT Capitalisation : coordo Vivi – a fait un 1^{er} chantier avec le dossier « Ressources partagées »
- GT DSE : coordination Manue et Virgine Toussaint – non actif
- GT Vision de l'AE : coordo Lucile, 1^{ère} étape terminée avec nouvelle définition de l'AE, 2^e étape sur les fermes-témoins à venir
- GT Suivi contrepartie/Mécénat : coordo Caro – GT tout juste créé

Les administrateurs se sont prononcés sur les groupes dont ils souhaitent faire partie, la liste remise à jour avec les GT complétés sera envoyée à tous.

Point sur les Webinaires - *Mathilde*

→ Voir présentation webinaires en annexe

Mathilde précise que l'équipe a l'intention de continuer à en faire avec une organisation interne.

L'objectif pour le Baromètre était d'avoir plus de visibilité.

Des réflexions sur l'idée de faire une formation en ligne payante sont en cours. Plutôt s'orienter vers de l'échange de pratique. A suivre.

Dates prochains CA

Le prochain CA est le vendredi 9 Septembre.

Le jeudi 8 septembre : CA-salariés : au programme : La Noria

Rencontre COPIL Gestion des risques à caler avec Françoise Patrigeon.

Dates prochain CA de Janvier : proposition du 16 ou du 23 Janvier (à confirmer)

Prochaine AG : 13 Mai 2023

Fin du CA : 16h