

COMPTE RENDU DE L'AG DU 18 OCTOBRE 2018

Membres présents : 31

ORDRE DU JOUR :

1- Bilan financier

2- Bilan moral

3- Réflexion sur les trois thèmes (4 ateliers)

- Quels enseignements tirer de l'embauche des salariés ? La dernière Assemblée Générale nous a demandé d'évaluer cette expérimentation.

- Comment utiliser les bénéfices de cette première année? Comment mettre en valeur notre charte?

- Comment faire évoluer notre réseau de bénévoles ?

4- Conclusions

5- Date de la prochaine AG

En préambule à la réunion, il est demandé aux adhérents qui souhaitent intégrer le collectif de se manifester.

Par ailleurs, le travail de cette AG doit pouvoir donner les éléments nécessaires à l'élaboration d'un budget prévisionnel pour l'année 2019.

BILAN FINANCIER :

Présentation de Martine Pialoux, comptable pour l'Alternateur, et salariée du groupement d'employeurs ARKOSE.

Résultat 2017 (de septembre à décembre) : 8 000 € de bénéfices ont pu être dégagés pour un chiffre d'affaires de 13 000 € mensuel en moyenne. Cela a permis de financer l'installation du magasin et l'acquisition du stock.

Résultat 2018 :

- De janvier à juin : 12 000 € de bénéfices pour un chiffre d'affaires d'environ 13 500€ mensuel, qui ont permis l'acquisition de la caisse enregistreuse et l'embauche des salariés pendant l'été.
- Septembre 2018 : un chiffre d'affaires de 11 000€

L'assujettissement à la TVA aura une faible incidence, car il y a en général récupération de la TVA, sauf pour les petits fournisseurs.

BILAN MORAL :

Chaque commission est invitée à présenter son bilan et les adhérents à faire des propositions.

Commission stock :

Il est demandé une AG spécifique sur le sujet des produits, qui serait préparée par la commission stock. En effet, la commission demande une évaluation par les membres de l'Alternateur sur les produits en vente au magasin, que ce soit sur leur nature, leur source, etc....La question des producteurs locaux est également à examiner et discuter, la sous-commission « fruits et légumes » étant extrêmement sollicitée.

Commission PMS (plan de maîtrise sanitaire):

L'idée de consacrer le lundi matin au nettoyage du magasin par des bénévoles n'a pas abouti. La commission soumet les propositions de rémunérer une personne, et/ou d'organiser des formations pour les bénévoles sur ce sujet spécifique.

Commission aménagement :

De nombreux aménagements ont été effectués tout le long de cette année. Un problème majeur est celui de l'augmentation importante de la température dans le magasin durant l'été, qui rend délicate la conservation des produits frais.

Se pose également la question de l'entrepôt des stocks, actuellement peu fonctionnel. Il paraît difficile de poursuivre l'aménagement du magasin du fait du manque de place : faut-il adapter le lieu à l'activité ou bien adapter l'activité au lieu ?

Commission communication :

Le chantier de diffusion de la liste des producteurs, avec le détail des produits, a été relancé. Le site internet et la page facebook fonctionnent et sont mis à jour (notamment concernant les compte rendus de réunions du collectif).

Il est proposé d'éditer une lettre d'information à diffuser à l'ensemble des utilisateurs.

Commission lieu convivial :

Force est de constater que le lieu convivial ne fonctionne pas comme cela avait été envisagé lors de sa création. Il est important de se poser la question suivante : doit-on en redéfinir les objectifs ? est-ce que lieu est adapté aux activités envisagées ?

REFLEXION SUR 3 THEMES :

4 groupes de réflexion sont invités à **discuter autour des 3 thèmes pour lesquels sont lancées quelques idées, non exhaustives**. Il leur est demandé de mettre en avant l'occurrence de chacune des propositions, de façon à en mesurer le degré de représentativité des opinions émises.

- *Quels enseignements tirer de l'embauche des salariés ?*

Point de vue de Sandra (référente de la communication entre salariée et bénévoles) :

Cet été nous avons embauché deux salariée à mis-temps pour pouvoir ouvrir le magasin. Un groupe de travail à été constituer et nous avons pris la décision de

salarié des personnes qui étaient en accord avec le projet, charte et objectif de l'association. Dans ce groupe de travail il a fallu discuter et décider d'une fiche de poste, d'un salaire en fonction de la charge de travail et donc se répartir les tâches entre lien social et administratif. Le groupe de travail a mis régulièrement à l'ordre du jour du collectif, les réflexions que nous avons eues dans le groupe. Il a été désigné une référente salariée, référente en communication entre bénévoles et salariée. Contrat mis temps du mardi au samedi, une personne travaillait le matin l'autre l'après-midi.

Remarque de la référente par rapport à l'embauche :

Points+

Les salariées ont appris à se coordonner au fur et à mesure de leur contrat de deux mois.

Vrai relais entre le matin et l'après-midi

Point-

-Les salariées ont eu une charge de travail qui dépassait leur fiche de poste et aussi dépasser les 22H00 de travail /semaine

-Les salariées ont formé les bénévoles sur l'hygiène, la caisse et le stock (pas payer plus pour ce travail)

-Le collectif et le groupe de travail ont été incohérent par rapport à ce qui avait été dit à la dernière Ag. Les salariées devaient faire du travail de gestion si elles se retrouvaient seules à tenir le magasin. Les salariées ont donc ouvert le magasin car la décision du collectif n'a pas été respectée ou peut-être pas assez claire.

-Le travail des commissions stock/achat, et bénévoles aurait dû être plus coordonné avec les salariées.

Points de vue+ des salariées :

-Elles ont fidélisé une clientèle

-Bonne expérience

A améliorer :

Meilleure communication sur les produits et leurs provenances

Bien considérer la totalité de la charge de travail, car en été le chiffre d'affaires a été conséquent mais la disponibilité des bénévoles a été moindre et la gestion du stock a été plus importante

Prendre en compte les discussions entre les membres du collectif et les salariées
exemple : impossibilité d'ouvrir seule car la charge de travail est trop conséquente.

Les grosses livraisons doivent être mieux organisées, plus de correspondance entre les salariées et les commissions stock

Les salariées auraient aimé un temps d'adaptation en juin par exemple afin de s'adapter au poste avec moins de pression car le mois de juillet a démarré à fond.

- Comment utiliser les bénéfices de cette première année? Comment mettre en valeur notre charte?

En considérant un bénéfice mensuel de l'ordre de 1500€ : poursuivre l'aménagement, envisager une extension, étendre à 3 mois la période de salariat l'été, salarier une personne pour le nettoyage, diminuer la marge sur les prix des produits locaux, pratiquer des réductions pour les bénévoles, pour les plus démunis, se positionner en appui social pour l'aide au logement des réfugiés dans la continuité de l'action d'aide alimentaire,

- Comment faire évoluer notre réseau de bénévoles ?

Constat : de plus en plus de fermeture du magasin par manque de bénévoles, avec un groupe de « secouristes » limité en nombre. Plusieurs solutions sont envisageables : assurer des demi-permanences, renforcer la formation et le suivi des nouveaux bénévoles (peu de temps parfois pour les accompagner en situation), reprendre contact avec les bénévoles ne venant plus pour en comprendre les raisons, diminuer le nombre de permanences, etc.....

CONCLUSIONS :

Chaque groupe a présenté l'état des lieux de ses réflexions et propositions. La synthèse en est confiée à 2 représentants par groupe qui se réuniront le 25 octobre avec pour mandat :

analyser l'ensemble des propositions, mettre en exergue les plus représentatives et les répartir en deux catégories : celles qui peuvent être soumises au collectif dès maintenant d'une part, celles qui relèvent d'une décision de l'AG d'autre part.

Ces conclusions seront présentées lors d'une AG au mois de décembre

DATE DE LA PROCHAINE AG :

La prochaine AG est fixée au **29 novembre** avec pour unique objet la question posée par la commission stock/achats.

Compte rendu de la commission chargée de synthétiser les travaux de l'A.G. du 18/10/18

Rappel : Lors de l'A.G. quatre groupes ont réfléchi sur trois thèmes : Bénévoles - Bénéfices - Salariés. La mission de la commission, composée de 6 membres présents à l'A.G., était de synthétiser et de hiérarchiser ces réflexions.

Bénéfices

1/ Utilisation pour salarier deux personnes l'été (comme en 2018), voire pour d'autres tâches (ménage, permanences surchargées)

2/ Réduire la marge sur les produits locaux (large consensus), voire pour tous (avis non majoritaire)

Réductions pour les bénévoles : Non

3/ Achat de matériel (à voir besoins en 2019, des achats sont déjà actés sur les bénéfiques 2018 : agencement)

4/ Changer de local : attendre confirmation fonctionnement en 2019

Louer un autre lieu pour le lieu convivial : Non, le lieu convivial doit rester adjacent au magasin.

5/ Utiliser partie bénéfique pour actions solidarité : pas majoritaire, les actions de solidarité peuvent être organisées sans utiliser le bénéfice

Salariés

1/ Confirmation salarié(e)s pour l'été, plutôt sur trois mois au lieu de deux (15/06 au 15/09).

Certains (non majoritaires) pensent que le magasin devrait fonctionner sans salarié(e)s pour respecter l'éthique initiale.

2/ Salariés pour heures de ménage (à voir duo H/F) ou surcharge (mardi matin, par ex.). Certains pensent que le ménage peut être effectué par des bénévoles.

3/ Intéresser les salarié(e)s aux bénéfiques (pas de consensus)

4/ Améliorer les conditions de travail (point commun avec le thème bénévoles)

Bénévoles

1/ Enquête pour recueillir le vécu (pourquoi certains ne reviennent plus ?)

A coupler peut être avec l'enquête proposée par la commission bénévole et validée par le collectif : formation de groupes par demi-journées, pouvant autogérer la répartition des permanences et favoriser les relations (meilleure connaissance de chacun) entre bénévoles.

2/ Réduire le nombre d'ouvertures afin de pouvoir plus facilement répartir les plages restantes entre bénévoles. (*)

3/ Amélioration des conditions de travail (charges, rangements, réception livraisons, etc). Etre trois le mardi matin.

4/ Formations spécifiques démarreur/alternateur (certains ne se sentent pas à l'aise par manque d'informations et de formation)

(*) Ce point précis est le sujet d'un vœu exprimé par l'ensemble de la commission.

Un document précisant ce vœu sera proposé à l'ensemble des adhérents.

Nota : les points en gras indiquent les sujets qui sont le plus repris, ce qui ne veut pas dire que certains autres points ne peuvent pas être pris en compte.