Compte rendu de la réunion du 30 août 2011 au sujet de l'Agenda 21

Présentation

L'engagement de l'Ulamir e Bro Glazik dans cette démarche novatrice d'Agenda 21 associatif est **soutenue par différents partenaires** comme le Conseil Général, qui financera ce projet à hauteur de 20 % du budget prévisionnel, soit 4 400 euros. A travers cet accompagnement financier, le Conseil Général envisage « la démultiplication de démarches de développement durable dans d'autres structures du même type qui pourront s'appuyer sur cette expérience ». Sont envisagées des formations à destination des bénévoles et des salariés de l'association pour mettre en œuvre cette démarche.

L'Ulamir e Bro Glazik, en tant qu'association d'éducation populaire qui dispose d'une influence non négligeable sur le territoire, doit pouvoir jouer un rôle clé à ce sujet, notamment en ce qui concerne **la promotion de la solidarité**.

Elle travaille sur ce sujet d'actualité en réseau avec d'autres acteurs comme l'UBAPAR.

Question de l'échelle de l'Agenda 21

S'agit-il d'un Agenda 21 interne à la structure ou d'un Agenda 21 du territoire ?

Il s'agit d'un **Agenda 21 interne à l'Ulamir e Bro Glazik,** élargi à ses relations avec les différents acteurs du territoire. Dans la mesure où l'association est bien implantée sur le territoire, ce projet peut influencer des orientations prises à cette échelle mais ce n'est pas son objet direct.

Par contre, il doit prendre en compte ce qui ce fait déjà en matière de développement durable sur le territoire comme les Agendas 21 de Plomelin et de Quimper Communauté.

Bilan des consommations

> Remarque en ce qui concerne les **gaz à effets de serre** (CO_2) : il est nécessaire de pouvoir se représenter à quoi cela correspond.

> Un autre atout de l'Ulamir : transmission d'informations par **emails** (rapidité et économie de papier/encre...) en interne mais c'est plus difficile pour les échanges avec les associations partenaires et les adhérents à l'association.

> Des **déplacements optimisés** : mise en commun entre les secteurs mais il serait peut-être

intéressant d'avoir une autre petite voiture, une voiture électrique ou un vélo pour les déplacements courts ou ne nécessitant pas un grand volume.
> Travail d'éducation sur l'utilisation des piles (Ludothèque) envisagé.

Bilan des pratiques associatives

> **La faible autonomie financière et politique de l'association (et l'institutionnalisation qui en découle) remet en cause la capacité de l'Ulamir e Bro Glazik à mettre en place son projet pédagogique fondateur d'éducation populaire**. Dans la mesure où les actions sont fléchées par les financements, ce projet devient secondaire par rapport aux activités socio-culturelles. La puissance publique se désengage et délègue ses missions de service public aux associations, leur laissant les tâches difficiles.

> *Comment encourager encore davantage la participation des bénévoles, des salariés mais aussi des adhérents à la vie de l'association ?* **Cela soulève la question de l'implication** : simples consommateurs ou participants ?

- Moments importants de « retrouvailles » et de travail en commun : AG, pots de départ, forum des associations...
- Participation à titre bénévole des salariés ?
- Question de la précarité qui implique une plus grande mobilité et défavorise l'engagement des citoyens dans vie associative locale.
- Participation des bénévoles : comment impliquer les membres du CA ? Mise en place de commissions avec les participants pour renouveler les bénévoles : que vont devenir ces actions dans l'avenir sans la présence de Marine ? Risque d'essoufflement.

> Compte tenu de la taille de la structure et du territoire couvert, *la structuration en Loi 1901 est-elle toujours pertinente (qui implique CA, « protocole » de décision...)?* Comment peut-on l'adapter au fonctionnement de l'Ulamir e Bro Glazik ?

> **Question de la justice** : *Qu'est ce qui est mis derrière le mot « justice » ? S'agit-il d'un sentiment ou d'une réalité ? Cette injustice est-elle délibérée ou non ?* Cette thématique soulève également la question de la confidentialité des informations. Un nouveau mail sera envoyé pour approfondir ce sujet (ainsi que les raisons expliquant que certains salariés soient prêts à quitter l'association pour d'autres structures) et des « rencontres » individuelles accompagnées de médiateurs neutres (futurs délégués du personnel ou autres).

> *Y-a-t-il un lien avec le problème des **rémunérations** ?* Celui-ci (ainsi que le faible sentiment de sécurité face à l'avenir) est à relativiser par rapport aux autres structures du même type. L'aspect humain et la qualité du travail sont largement prise en compte dans les décisions.

> Une réflexion est à mener au niveau syndical : il faut organiser une **élection des délégués du personnel** pour pouvoir discuter de ces sujets.

> **La communication au sein de la structure est un point à travailler.**

- *Comment faciliter l'expression de tous (même pour ceux qui ont plus de difficultés) au sein de la structure ?* Il y a des possibilités de discussions informelles : pourquoi certains ne le font pas ? Il ne faut pas hésiter à poser directement les questions.
- *Les réunions d'équipe : l'ordre du jour doit-il être spontané ou défini à l'avance ?* Ces réunions sont l'occasion de discuter à la fois des problèmes pratiques internes à la structure, du projet associatif et du contexte politique. Les sujets sont peut-être trop diversifiés. Beaucoup de temps est consacré au contexte politique, ce qui est primordial mais ne doit pas empêcher de discuter des autres questions. Le sentiment de ne pas être suffisamment écouté peut venir de ce manque d'organisation. Peut-être que faire des réunions différentes ou des temps de réunion bien définis pour chaque type de question serait intéressant. Des médiateurs pourraient s'occuper de gérer les temps impartis à chaque sujet. Il serait également important de réaliser des comptes rendus succincts de chaque réunion (décisions et sujets abordés) pour que les absents puissent demander des explications.

Il faut définir les supports de communication et les attentes de chacun à ce sujet. *Comment on échange ?* C'est un travail important, à réfléchir collectivement. Il y a un travail d'éducation populaire à faire en interne.

Axes de travail

Il a été proposé que la priorité soit donnée au **développement humain** car il s'agit d'un axe essentiel qui joue sur la qualité du travail sur le projet général. Ce travail demande de trouver une méthodologie adaptée, qui permet la libre expression de tous.

Les échanges ci-dessus ayant nécessité plus de temps que ce qui nous était imparti, nous n'avons pas pu aboutir à la définition d'orientations claires pour la suite du projet. Cependant, à partir des bilans et de ce qui s'est dit lors de cette réunion, des axes de travail seront construits et soumis à la discussion lors de la prochaine réunion d'équipe.