

Séminaire prospectif de SOS homophobie – 24 et 25 octobre 2015

Participant-e-s :

Alexandre Antolin (administrateur, et coréférent du groupe biphobie)
Julie BOIS (co-référente de la commission lesbophobie)
Paule-Elise BOUDOU (administratrice et coréférente du GRI)
Michaël BOUVARD (administrateur)
Marie-Gabrielle CHARLOT (coréférente du groupe transidentité et genre)
Virginie COMBE (administratrice)
Jérémy FALEDAM (coréférent du groupe adolescence et homophobie)
William FEUILLOY (représentant de la délégation PACA Ouest)
Raphaël LEGOUIX (administrateur)
Chris LIENHART (administratrice et membre du bureau)
Léa LOOTGIETER (administratrice)
Michel MAGNIEZ (délégué régional Picardie)
Jérôme MARFOND (coordinateur IMS)
Corinne MARTIN (déléguée régionale Limousin)
Amaury MASSIN (coréférent du groupe international)
Muriel MAURICE (coréférente de soutien)
Julien MAZZA (administrateur et délégué régional Nice – Côte d'Azur)
Sophie MERIGUET (administratrice)
François MEYER (représentant la commission écoute)
Emeric MIGAISE (délégué régional Poitou-Charentes)
Jérémy MOULE (référent de la commission communication)
Damien MUSSARD (délégué régional Lyon)
Lionel OKS (administrateur)
Laurent ORTUNIO (administrateur)
Dimitri OUARDIGHI (coréférent du groupe ressources financières)
Johann PASCOT (délégué régional Languedoc-Roussillon)
Victoria PETITJEAN (administratrice et membre du bureau)
Grégory PIERRESTEGUY (coréférent de la commission rapport annuel)
Juliette PONCEAU (administratrice)
Grégory PREMON (coréférent du groupe cartable et du GRI)
Jean-François PYL (délégué régional Nord-Pas-de-Calais)
David RAYNAUD (administrateur et membre du bureau, coordinateur régions)
Yohann ROSZEWITCH (administrateur et président)
Anthony ROUX (administrateur et membre du bureau)
Nicolas SIMON (représentant de la commission événementiel Ile de France)
Elena SUZAT (déléguée régionale Alsace)
Sophie VILFROY (déléguée régionale Grenoble)
Davide ZANETTO (représentant de la commission IFPA)

1. Restitution des ateliers et échanges

A. Mémoire de l'association

Le groupe est parti du constat de l'absence d'une politique commune d'archives et du fait que certaines archives soient parfois considérées comme des archives personnelles par les membres du bureau et disparaissent.

Principales actions proposées :

- Modification du règlement intérieur pour engager la responsabilité et dire que toute production pour SOS est propriété de SOS. (proposition faisant consensus)
- Faire une charte archiviste.
- Sensibilisation via le guide du – de la membre actif/ive régional-e, indiquant notamment le fait de détruire toutes les données confidentielles et a contrario les documents obligatoires à conserver.
- Solution pour centraliser la gestion des droits pour les fichiers partagés sur Internet.
- Numérisation de la revue de presse et des articles analysés par les auteur-e-s du chapitre presse du rapport annuel, pour que ces éléments puissent être accessibles à tou-te-s.

Pistes également évoquées :

- Déposer dans un fonds d'archives
- Confier à la coordination régions un rôle d'impulsion pour une dynamique d'archives dans les régions
- Identifier des personnes mémoire dans les délégations -commission
- Eventuellement service civique, stagiaire pour aider dans le classement
- Hiérarchisation de l'importance des archives
- Appel aux membres pour récupérer les archives qui sont perdues.
- Questionnement sur l'envoi systématique des documents imprimés à la BNF.

Un groupe de travail ad'hoc sera constitué pour finaliser les pistes en sus des actions se traduisant par une intégration dans les statuts, dans le règlement intérieur ou dans le guide du – de la membre actif-ive régional-e.

B. Finances

Le constat initial est le besoin d'améliorer la situation financière de l'association.

Principales actions proposées :

- Mettre en place un budget prévisionnel par délégation ou commission (entité), avec autonomie autour de ce budget. Pour ce faire, une expérimentation est prévue à partir de janvier 2016, afin d'affiner les modalités. L'objectif est d'assurer une visibilité à moyen terme pour le CA, tout en s'inscrivant dans le respect des statuts qui prévoient déjà un budget prévisionnel. Il pourrait être établi sur la base d'un historique des années précédentes en laissant une possibilité de faire voter en cours d'année des budgets relatifs à des projets. Il aurait vocation à devenir par la suite de plus en plus cadrant, voire contraignant. Un budget prévisionnel permettrait de cibler l'activité, notamment pour les demandes de subvention, et de limiter le nombre d'utilisations de la marge de manœuvre de 100€ des référent-e-s et délégué-e-s en contrepartie d'une autonomie financière dans le cadre du budget.
- Guide financier. Proposition de diminuer le plafond de remboursement des repas, en favorisant la solution sandwich.
- Rappel des règles de dépenses, notamment sur l'hébergement et les transports (favoriser l'anticipation, etc.).
- Hypothèse de mettre en place dans chaque commission ou délégation un référent trésorerie.
- Inscrire dans les statuts un droit de veto ou de refus du trésorier en cas de **danger**, impliquant le départ du trésorier si ce droit est outrepassé.
- Inciter les entités à faire des demandes de dons.
- Augmentation de l'adhésion de base et diminution du montant de la cotisation pour les personnes précaires ou en difficulté.

A. Conflit d'intérêt et propriété intellectuelle

Le constat initial est celui d'un manque de définition des règles.

Principales actions proposées :

- Signature d'une attestation de conflit d'intérêt pour les membres du CA, référent-e-s et délégué-e-s.
- Dans la fiche projet, ajouter une information sur comment les personnes portant le projet ont eu connaissance du fournisseur.
- Systématiser une règle de fourniture de trois devis au-delà d'un certain montant.
- Au-delà d'un certain montant, rencontrer le prestataire avec un-e autre membre du CA.
- Ajouter dans les statuts un alinéa mentionnant qu'aucun membre ne peut retirer d'avantage financier direct ou indirect du fait de son appartenance à SOS homophobie. (proposition faisant consensus)
- Etoffer l'alinéa sur le conflit d'intérêt figurant dans les statuts en l'étendant à la visibilité sur les réseaux sociaux. Piste qui soulève beaucoup de questions (mise en œuvre des modalités de contrôle, notion de surveillance, respect de la vie privée, etc.)
- Réflexion sur une règle de « non-cumul des mandats », entre une responsabilité au sein de SOS homophobie et un mandat politique ou syndical. Cette piste ne fait pas consensus et pose des questions en termes de non-discrimination, de respect des libertés individuelles et d'impossibilité d'assurer une imperméabilité entre les différentes sphères publiques dans lesquelles s'implique un bénévole. Par ailleurs, en la matière, tout n'est pas du même niveau.
- Réfléchir à une règle dans les statuts ou le RI pour que les membres s'engagent à ne pas utiliser les outils et livrables de SOS homophobie pour leur usage personnel, jusqu'à 6 mois à 2 ans (à définir) après la sortie de SOS homophobie.

- Règle pour expliciter que toute production d'un membre dans le cadre des activités associatives appartient à SOS homophobie (idem avec la proposition faite dans l'atelier « Mémoire de l'association », proposition faisant consensus).

A. Evolution des instances dirigeantes

L'atelier est parti des statuts en se focalisant sur l'AG, le CA et le bureau. Les échanges ont notamment tourné autour des questions de représentativité et de renforcement du lien entre instances et terrain.

Propositions AG :

- Possibilité pour les membres de faire remonter des propositions sur certains textes de l'association : livre rose, guide financier, etc. (proposition restant à discuter)
- Principe d'une mise à l'ordre du jour annuelle du livre rose à l'AG. (proposition faisant consensus)
- Discuter de thématiques transverses qui pourraient être portées par des membres du CA. (proposition faisant consensus)

Propositions CA :

- Supprimer la notion de « 10% des membres » dans les textes, inapplicables, et réfléchir à augmenter la taille maximale du CA pour favoriser la représentativité sans nuire à l'efficacité dans le fonctionnement. Le fait que cette piste améliore la représentativité ne fait pas consensus. Une proposition va d'ailleurs dans le sens de réduire le nombre de membres pour améliorer l'efficacité, ce qui semble paradoxal avec la question de la charge de travail et le souhait d'améliorer la diversité.
- Une autre proposition, issue des discussions, serait d'envisager une composition du CA en trois collèges, à savoir 1/3 délégations, 1/3 commissions nationales, 1/3 « libre ». Concrètement, cette proposition pourrait se traduire par le fait qu'un-e membre choisirait s'il-elle candidate à titre individuel, au nom de sa commission ou de sa délégation. Pour certain-e-s, néanmoins, il semble compliqué d'imposer des candidatures par entité, sachant qu'il faudrait par ailleurs arbitrer sur quelles commissions et délégations pourraient ou non être représentées, voir si on définit des commissions ou délégations automatiquement représentées, éventuellement les commissions importantes (avec questionnement sur ce qui est défini comme important) avec voix consultative. Par ailleurs il est important qu'un membre du CA prenne en compte l'intérêt général, et le fait d'être élu-e au titre d'une entité risque de faire primer l'intérêt de ces entités sur l'intérêt général.
- Une autre piste proposée pendant les échanges est de proposer des listes pour les élections CA et bureau.
- Il pourrait sinon être envisagé un système de « parrainage croisé », chaque membre du CA étant un-e interlocuteur/trice privilégié-e d'une commission et/ou d'une délégation dont il/elle ne fait pas partie.
- Réfléchir à un mandat de 2 ans avec renouvellement par moitié chaque année.
- Une réflexion est engagée sur la date de l'AG ordinaire : Mars est-il le plus opportun, juste avant pic de charge puis creux et turnover ? Est-ce que septembre / octobre ne serait pas plus indiqué ? Un tel changement est-il compatible avec les règles comptables et le vote du quitus au trésorier ?
- Mettre en place une formation pour les membres du CA, incluant notamment connaissance des commissions et délégations.
- Renforcer l'assiduité et la régularité en affinant les règles de contrôle et d'exclusion pour absence répétée.
- Inscrire la possibilité pour les membres du CA de porter des sujets transverses, par exemple en lien avec les orientations prioritaires fixées en AG ou par délégation de pouvoir du bureau. La lecture des textes met en effet en évidence que la CA a essentiellement un rôle de contrôle, fonction considérée comme trop restreinte par certain-e-s administrateurs-trices.
- Suite aux échanges après la restitution apparaît fortement l'intérêt d'une autre d'instance d'échanges entre le CA, les délégations et les commissions. Dans le même ordre d'idée peuvent être envisagées une invitation tournante des commissions sur un point de l'ordre du jour de chaque CA, ou le fait de consulter les délégations et commissions avant des prises de décision importantes. (proposition faisant consensus).

Propositions bureau :

- Rappeler la possibilité de mise en œuvre d'une co-présidence, organisation n'ayant pas été retenue précédemment car il était estimé préférable d'avoir une seule personne identifiée. Cette piste est néanmoins très intéressante à condition de bien répartir les activités (interne, institutionnel, interassociatif et médias). (proposition faisant consensus)
- Etudier les possibilités de délégation de fonctions telles que le porte-parolat, par exemple en envisageant une fonction d'attaché-e de presse, et voir de la même façon comment peuvent se répartir les fonctions relatives à l'interne, à l'institutionnel et à l'interassociatif, constituant toutes une importante charge de travail.

- Inscrire dans les statuts un droit de veto pour le trésorier. (proposition ne faisant pas consensus)
- Elargir le rôle du trésorier, avec une notion de stratégie et de coordination sur l'aspect financier de l'association. (proposition ne faisant pas consensus)
- Engager également une réflexion sur la taille du bureau.

E. Délégations régionales

Pistes d'action :

- Décrire et prendre en compte les délégations régionales dans les statuts et le RI en fixant leur rôle et en les définissant (proposition faisant consensus)
- Passer à la mise en œuvre de la création de la délégation Ile de France, en considérant comme champ d'une délégation les activités IMS, IFPA et événementiel. Sachant que le-la délégué-e serait élu-e par les membres actifs-ives de la délégation, il se pose la question d'un-e candidat-e qui ne serait pas dans une de ces trois activités. Le périmètre est à bien cadrer en amont, notamment entre les commissions nationales (écoute, RA, etc.) et IdF. Une réflexion s'engage sur le champ d'activités car la commission lesbophobie pourrait également se structurer de la même façon. Même dans le cadre des activités, il faut déterminer les actions relevant du niveau national et celles relevant du niveau local, en prenant l'exemple des marches (marche des fiertés de Paris, pas forcément nationale ; Existrans, etc.) et envisager la mise en place d'une coordination nationale événementiel.
- Pour le champ d'action des délégations régionales, afin d'harmoniser la structure, il est proposé d'adopter le découpage des 13 nouvelles régions métropolitaines, en ayant une approche réaliste tenant compte de l'histoire, des capacités à développer l'activité sur des régions limitrophes (exemple de l'Alsace qui ne peut pas forcément envisager de développer SOS homophobie sur la Lorraine et sur Champagne-Ardenne) et de l'importance de garder des structures à taille humaine. Une piste serait d'identifier des correspondant-e-s départementaux, sur le principe des antennes, qui se répartissent les responsabilités sur l'ensemble de la grosse région et déterminent entre elles et eux un-e seul-e porte-parole régional-e. Afin de ne pas trop centraliser le pouvoir sur une personne, l'instance décisionnaire pour la région serait l'ensemble des coresponsables, mais il y aurait un-e seul-e porte-parole, point de contact. Cette notion de porte-parolat est à affiner en fonction de la taille et de l'ancienneté ou des cas spécifiques de délégations anciennes avec peu d'activités. Pour faire le lien avec la notion de budget prévisionnel, la proposition serait alors que le budget, pour les activités régionales, soit réparti par grosse région. L'un des arguments concerne les agréments académiques pour les IMS, ce qui est remis en question dans la mesure où les rectorats ne sont pas fusionnés. Il reste à affiner la définition de qui est dans une délégation (exemple d'un-e membre habitant à la frontière dans une région mais pour qui il est plus pratique d'agir sur le territoire d'une région voisine, ou partageant son temps entre deux régions. Cas d'un- membre actif sur un territoire où il n'y a pas d'antenne,...). Cette proposition ne fait pas consensus.
- Préciser les critères d'ouverture et de fermeture d'une délégation régionale. (proposition ne faisant pas consensus).
- Systématiser l'élection du-de la référent-e, même pour les petites délégations, en identifiant bien quel membre est dans quelle délégation (notamment pour les « limitrophes »).
- En dessous de 5 personnes dans la délégation, envisager un accompagnement spécifique par le national. Il ne s'agirait pas d'un système de coercition pour développer la délégation, mais d'un accompagnement par le national. Il est rappelé que la taille de la délégation n'est pas synonyme de peu d'activité, et qu'une petite délégation n'a pas forcément besoin d'un accompagnement spécifique.

F. Salarial

Le groupe a d'abord rediscuté des activités actuelles de Xavier et Valérie en réfléchissant à la piste de mieux organiser, répartir, et voir ce qu'on peut automatiser. Le groupe a également réfléchi aux formations que les salarié-e-s actuel-le-s pourraient suivre.

La piste prioritaire pour développer le salariat semble être la modalité « contrats aidés », en confirmant qu'on peut trouver les compétences requises parmi les personnes éligibles au contrat aidé. Plusieurs membres ne sont néanmoins pas très favorables à payer au SMIC une personne disposant d'un bac+5.

La piste « service civique » est évoquée pendant les discussions, en évoquant le Refuge qui y a recours pour faire de l'abattage sur les dossiers de subvention. Des échanges, il ressort que ce n'est pas le type d'employeur que nous voulons être. Il est par ailleurs rappelé que le recours au service civique est assorti d'une obligation de former, avec tuteur-trice, etc.

En termes de développement ont été identifiés les besoins suivants, en partant du principe qu'un emploi salarié doit être bénéfice de l'ensemble de l'association et que son champ ne doit pas être restreint à une seule commission :

- travail autour des subventions et de l'accompagnement financier.
- aspects administratifs et logistiques.
- relations publiques, attaché-e de presse avec possibilité salariée qui permet de pérenniser, plutôt que si c'était bénévole. Il est néanmoins pointé que le contrat aidé, à durée déterminée, risque de réduire l'intérêt d'un recrutement ayant vocation à pérenniser la ressource.
- idée d'indemniser les membres du bureau, idée ne faisant pas consensus.
- communication, community management (mutualisable avec la recherche de financement).

Il a été convenu que l'orientation prioritaire est la recherche de financements, et que tout ce qui relèverait d'un contrat plus cher ou plus long (attaché-e de presse, etc.) serait à envisager ultérieurement.

La fiche de poste reste à travailler.

Dans les échanges est évoqué le fait d'envisager à terme une fonction de directeur-trice pour l'association, sachant qu'il faut tenir compte du risque de démotivation de membres, si un-e salarié-e font la même chose qu'un-e bénévole en étant payé-e pour ça.

G. Mixité

Afin de ne pas empiéter sur le champ de l'atelier diversité, cet atelier s'est centré sur la question de la mixité des genres dans les instances dirigeantes, au sein des commissions et délégations régionales, et dans les postes à responsabilité.

Situation actuelle :

- Parmi les membres, 1/3 de femmes, 2/3 d'hommes.
- Aujourd'hui parité au Bureau et au CA ,mais pas dans les commissions et délégations.
- De par son objet actuel, l'association est liée à la lutte contre le sexisme, voire au féminisme.

Actions et pistes d'actions :

- Dans les statuts, inscrire la notion de lutte pour l'égalité entre les genres, voire de féminisme (proposition ne faisant pas consensus).
- Modifier les statuts sur la co-présidence, en parlant de « genres variés », plutôt que de mixité (proposition ne faisant pas consensus), et délimiter de façon assez précise les champs d'action de chaque co-président-e.
- Inciter de la même façon dans les textes (RI), la co-direction mixte des commissions et délégations régionales (proposition ne faisant pas consensus).
- Inciter à plus de mixité, non pas par des quotas, mais par des actions de sensibilisation. Une piste peut être de rédiger une checklist à destination des référent-e-s et les co-délégués pour les inciter à favoriser la mixité, d'élaborer une fiche de poste très précise pour informer sur le rôle, et d'envisager un système de tutorat.
- Afin de favoriser un renouvellement, fixer une durée et un nombre maximum de mandats pour les délégué-e-s et le co-référent-e-s. Cette piste pose question car elle est ressentie comme allant à l'encontre de la motivation des membres.
- Former les femmes à la prise en parole en public pour compenser l'inégalité en la matière héritée des pratiques sociales.

H. Diversité :

Constats :

- Une association qui se veut extrêmement ouverte mais n'est pas très diverse, avec une population assez homogène et un manque de diversité sociale, ethnique, sur l'égalité homme-femme et concernant la représentation des personnes trans et/ou hétérosexuelle.
- Une forte différence entre la composition des membres en IDF et dans les régions.
- Une augmentation de la féminisation dans les instances dirigeantes et des liens ponctuels avec SOS racisme, la LiCRA le CRAN, l'UEJF.

Explications :

- Association née à Paris, au départ principalement des militants hommes gays, d'où une image homogène dans les médias et un problème d'identification pour les autres populations.
- Manque de recrutement ciblé et de réunions de recrutement en banlieue.
- Format des réunions un peu trop intello.
- Vie locale qui peut manquer de lien et absence de délégation IDF.
- Manque d'intégration des personnes trans dans la communication.

Pistes d'actions :

- Inclure plus fortement dans les statuts la lutte contre les autres formes de discrimination, tout en restant sur notre cœur d'action (proposition ne faisant pas consensus).
- Réfléchir à des tarifs sociaux pour l'adhésion.
- Créer la délégation IDF.
- Systématiser le principe d'une co-délégation homme-femme dans les entités.
- Constituer un groupe dédié à la question diversité, à l'instar de ce qui s'est fait sur la lesbophobie notamment.
- Affiner les recrutements pour un meilleur ciblage territorial thématique. Concernant le recrutement en banlieue pour les jeunes, cela nécessiterait un travail commun notamment entre commission événementiel et IFPA, l'idée étant à affiner.
- Avoir un discours qui montre bien la diversité, et notamment réviser notre communication presse ou institutionnelle pour mieux tenir compte de la question de la non-binarité des genres.
- Former et sensibiliser en interne à la diversité.
- Former les co-délégué-e-s et les référent-e-s en développant des outils qui permettront de prendre en compte toutes les personnes notamment les personnes en situation de handicap.
- Développer la convivialité, notamment via des événements conviviaux.
- Quand des membres, notamment parmi les membres améliorant la diversité de SOS homophobie, quittent l'association, analyser leurs motifs pour en tenir compte.
- Développer les partenariats avec d'autres associations de lutte contre les discriminations des grandes mais aussi de plus petite taille.
- Engager des partenariats avec les centres d'accueil en banlieue.
- Développer des doubles thématiques, les discriminations croisées : lutte contre le sexisme, le racisme, l'antisémitisme, etc. en développant des enquêtes de terrain (cf. groupe banlieue il y a quelques années).
- Développer l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap c'est déjà le cas pour les sites web.
- Relancer des campagnes de sensibilisation ciblée, comme la dernière campagne pour la ligne d'écoute, pour laquelle il faudrait des financements pour une nouvelle diffusion tant que nous disposons de ses droits.

I. Turnover

Constats :

- Manque de bénévoles pour maintenir des activités.
- Turnover important des membres.
- Fatigue des membres restant.
- Existence de potentielles « erreurs de casting ».
- Manque d'outils.

Pistes d'actions :

-Valoriser les événements comme premier vecteur de recrutement, et y toucher un public plus féminin, y parler davantage des délégations régionales même lors des réunions à Paris (pour les membres susceptibles de déménager).

- Développer un système de parrainage comme c'est le cas à la commission écoute.
- Mettre en place une formation des primo-arrivant-e-s, sans que sa durée ne soit rédhibitoire.
- Dans la formation des référent-e-s, inclure l'aspect suivi et réorientation des bénévoles qui sont dans une commission ne leur convenant pas.
- Fixer une période pour les élections des référent-e-s et délégué-e-s, ce qui faciliterait la planification des formations.
- Développer la possibilité de proposer des projets différents à un-e bénévole s'épuisant dans une activité.

- Pour les projets, renforcer les échanges préalables en amont de la présentation. En cas de refus, mieux les expliquer et privilégier le recours au téléphone plutôt que le courriel pour certains retours. Former les délégué-e-s et les référent-e-s sur cet aspect projets.
- Pour décloisonner les commissions, finaliser la création de la délégation IDF.
- Communiquer sur le côté impératif de convivialité et de lien social.
- Prendre en compte le besoin de reconnaissance, et dire quand ça va bien.
- Mettre en place les formations des délégué-e-s et des référent-e-s dans la foulée de leur élection.
- Réaliser des plans de charge prévisionnels.
- A l'instar du système de codélégation, généraliser les fonctions d'appui des référent-e-s pour le suivi et la gestion des membres dans les commissions.
- Reconnaître un droit à l'erreur.
- Mobiliser et fédérer autour de nouveaux combats et recentrer le livre rose sur la PMA, les trans et les intersexes.
- Réaliser une enquête en ligne sur la motivation des membres
- Redéfinir le guide du/ de la membre actif-ve régional-e, et celui du/ de la membre actif-ve.
- Elaborer un guide du/ de la co-référent-e

2. Synthèse et lancement des groupes de travail

Afin de repartir sur une approche par outils, cinq groupes de travail sont identifiés pour concrétiser les propositions de ce séminaire prospectif et les soumettre à validation du bureau, du CA et de l'AG d'ici à juin 2016 :

1. Statuts et RI (en trois sous-groupes, à savoir l'un sur mixité, diversité et conflit d'intérêts, l'autre sur les évolutions AG, CA et bureau, et le troisième sur délégations et commissions).
2. Formation et outils dont guide membre actif-ive et guide co-référent-e
3. Budget prévisionnel et guide financier.
4. Création de la délégation IdF.
5. Mémoire de l'association.

Les autres aspects, notamment le salariat, peuvent directement constituer des pistes de réflexion et d'action pour le CA.

Le travail sur les statuts et le règlement intérieur embarquera les propositions suivantes :

- Révision de l'objet pour mieux inclure ce qui relève de l'égalité des genres et de la diversité.
- Dans la partie « composition », renforcement de l'intégration de la notion de conflit d'intérêts en ajoutant un alinéa mentionnant le fait qu'un membre ne peut pas retirer d'avantage financier de son action à SOS homophobie, en voyant si la définition de conflit d'intérêts peut y être précisée, en étudiant la possibilité d'étendre les articles actuels aux publications sur les réseaux sociaux, et en réfléchissant à un renforcement de ces notions pour les postes à responsabilité, notamment sur l'aspect « cumul des mandats ».
- Révision des articles relatifs à l'assemblée générale pour renforcer sa souveraineté. : Ajouter le principe d'une révision annuelle du livre rose, la possibilité qu'un groupe de membres puisse faire remonter une demande de modification (avec procédure), le fait de définir en AG les thèmes stratégiques et activités prioritaires de l'association, avec éventuellement désignation de personnes au CA à qui revient le portage de cette thématique, le vote sur les cotisations pour une augmentation du tarif de base et une diminution du tarif social pour les personnes précaires (proposition faisant consensus).
- Révision des articles relatifs au CA avec parmi les objectifs une amélioration de la représentativité. Pistes : répartition par collèges ? présentation de listes ? Ajouter également le fait que les membres du CA soient chargé-e-s d'une thématique précise définie par les membres à l'AG ou par délégation de responsabilité de membres du bureau (formulation à voir sur ce point car ça peut être au cas par cas). Réflexion sur le nombre maximum d'administrateurs-trices. Envisager une durée du mandat de deux ans avec renouvellement par moitié tous les ans et un nombre maximum de mandats (cette règle du nombre maximal ne fait pas consensus), sachant qu'un engagement sur deux ans risque d'être dissuasif pour certain-e-s.
- Révision des articles relatifs au bureau avec un point central autour de la coprésidence : Comment ça s'articule, besoin de le reformuler, notamment pour inclure la notion de non-binarité des genres ? Ouvrir à co-présidence + porte-parolat ? Par ailleurs, envisager un droit de veto du trésorier (sur le même modèle que celui du président) et rendre ce poste plus ouvert et attrayant, en incluant dans les missions la notion de vision stratégique et de travail sur le budget prévisionnel. Dans la répartition des activités, bien distinguer les aspects interne, institutionnel, médias et interassociatif.
- Sur les points concernant les commissions, proposer que l'élection de la référence soit fixée comme règle et poser une durée de mandat d'un an (deux propositions précédentes faisant consensus) avec nombre maximum de mandats (cette règle du nombre maximal ne fait pas consensus – voir si une

dérogation est envisageable en cas d'absence de candidat-e à la succession). Introduire la notion de co-référence mixte avec aspect incitatif, à l'instar de la notion de co-présidence (proposition ne faisant pas consensus), et ajouter dans les rôles du – de la référent-e la notion de porte-parolat ponctuel thématique dans les médias et dans les travaux institutionnels et interassociatifs. Sur ce dernier point des réserves sont émises pour appeler à la coordination avec le bureau et le GRI sur les éléments de langage.

- Concernant les délégations : les inscrire dans les statuts et le règlement intérieur, sans qu'il y ait de consensus pour déterminer si ça doit être ou non au même niveau que les commissions nationales. Finaliser la question du découpage territorial. Prévoir pour le-la délégué-e une élection comme pour les commissions, mais par tou-te-s les membres actifs/ives de la région. Fixer une durée de mandat d'un an (deux propositions précédentes faisant consensus) et un nombre maximum de mandats (cette règle du nombre maximal ne fait pas consensus – voir si une dérogation est envisageable en cas d'absence de candidat-e à la succession). Poser les critères permettant de déterminer à partir de quel moment on considère qu'une délégation existe, et donc à partir de quel moment le délégué peut porter la parole de l'association.

- Introduire un alinéa explicitant la cession des droits sur les documents et outils produits.

- Ajouter un article mentionnant qu'en cas de démission, chaque responsable s'engage à remettre ses archives au secrétaire général.

Il est évident que toute délégation de porte-parolat se fait sur la base du respect du livre rose et ne doit pas nuire à la lisibilité. Cette piste contribue néanmoins à la diminution de la charge pesant actuellement sur peu de personnes.

Le groupe de travail sur les formations et outils travaillera sur :

- les formations primo-arrivant-e-s, référent-e et délégué-e, CA.
- L'harmonisation, voire la fusion, du guide du membre actif régional et du guide du membre actif.
- la formalisation des règles de fonctionnement des commissions pour regrouper des éléments qui souvent se transmettent oralement lors du changement de référent-e.
- Des propositions incitatives pour améliorer la représentativité et la diversité (inciter à se présenter, sensibilisation et information préalable sur le rôle d'un-e administrateur, etc.)

Sur tous les groupes de travail, il est essentiel d'associer des membres au-delà des personnes directement intéressées, pour varier les apports (exemple : des membres hors CA pour les propositions relatives au CA, des membres d'autres délégations pour la création de la délégation Ile de France, des membres de diverses commissions et délégations pour travailler sur le budget prévisionnel avec le groupe ressources financières, etc.)

Le groupe statuts et RI aura un travail colossal. Il est divisé en trois sous-groupes :

1. Mixité, diversité, conflit d'intérêts. (Sophie M., Léa, Jérôme M., Muriel, Alexandre, Virginie, Grégory Prémon)
2. Délégations et commissions. (Emeric, David, Sophie V., Damien)
3. AG, CA et bureau (Raphaël, Michaël, Dimitri, Grégory P., Léa)

Aspects financiers : Jean-François, Dimitri, David

Formation et outils, dont guide des coréférent-e-s. Chris, Davide, Paule-Elise, Julien M., Amaury

Création de la délégation IdF (projet faisant consensus) : Jean-François, Chris, Dimitri, Nicolas et Alexandre.

Mémoire. Emeric, Jérémy Falédam, Alexandre, Laurent, Léa et Damien.

Dès la diffusion du compte-rendu, un appel à candidatures sera relayé au sein des commissions et délégations et les groupes de travail seront lancés fin novembre.

Modalités de travaux : ça pourrait être intéressant d'avoir deux scénarii à proposer à l'AG, pour tenir compte des points où il n'y a pas de consensus, avec arguments pour ou contre sur chaque aspect.