

RAPPORT MORAL du Président

Chers adhérents,

Tout d'abord vous dire que je ne veux pas vous parler d'événements d'actualité, l'actualité tente de s'imposer à nous et de prendre la place dans nos débats. Si prégnante, en somme, qu'elle finit par nous empêcher d'élaborer pour nous-mêmes. Par contre, il y a des constats à faire sur les messages qui nous sont prodigués. Les média-spectacle révèlent une image sociétale encore plus dégradée. Les invectives font lieu de débats contradictoires entre des experts en rien qui alimentent la machine du superflu. Outre les injonctions et l'audace, on y voit des bêtises, des mensonges, des injures (des jurons !), des duperies, de l'orgueil, de l'obscène, des caprices et autres coups en douce. Bref, une image non-adulte d'un monde si peu adulte. Alors, comment on éduque des enfants, dans ce contexte ?

Il faut comprendre que cette question n'est pas anodine et met à l'épreuve nos postures éducatives mais aussi de résistances et d'adaptations aux bruits du monde.

Heureusement, nos réalités sont toujours un peu différentes du point de vue des Combrailles, territoire si particulier qui nous fait déjà vivre ces événements abruptes, rugueux et rigoureux. Nous sommes face aux éléments, et sans cesse il faut s'adapter.

Tout cela relativise l'impact de ces événements d'actualité.

Je répète la citation inscrite sur la carte des vœux d'ALIAS, d'un certain Mr Portalis (auteur dont je ne connais rien) : « Le bonheur est dans la permanence de l'éphémère » .

Et si on accepte ce principe, on ne vit pas les mêmes impacts des événements d'actualité. Et comme il est fort à parier que nous n'en avons pas fini des temps qui vont nous bousculer, il serait sage d'accepter l'éphémère et quelques bouleversements chaotiques.

Adaptation et résilience, voilà le programme de la personne morale ALIAS, qui doit adapter sa posture pour gérer en personne adulte, « bon père de famille », à la fois prévenante et protectrice.

Ceux qui ont géré, justement, c'est l'équipe ou devrais-je dire, les équipes, avec ces histoires de turn-overs, dans la surcharge des besoins de permanence. Là aussi, l'éphémère était bien présent. La barque a tenu bon, il en est ressorti, encore plus, ce noyau fondateur, ce « monstre à 3 têtes » qui a fait face à cette impermanence, et qui apprend encore à faire mieux dans la réalisation de l'objet social d'ALIAS. Les salariés sont adhérents à l'association avec voix non délibératives, il s'entend, mais ils portent un vrai engagement, une vraie militance. Pour autant, il sollicitent et rendent-compte au Conseil d'Administration.

Une autre façon de dire cela est d'évoquer la mention « SCIC » (société coopérative d'intérêt collectif), inscrite dans les statuts. Cette forme d'organisation est comme le schéma naturel, endogène, de l'organisation d'ALIAS. En quelques mots qui ne suffisent pas, je rappelle qu'une SCIC est un organisation de différentes catégories d'acteurs, en coopération autour d'un objet d'intérêt collectif, de manière démocratique et à finalité non lucrative. Et bien les salariés sont des associés en catégorie d'adhérents. Et, parmi les autres catégories, les ko-alias, les soutiens, et nous mêmes, le conseil d'administration, s'agrégeant autour de l'objet social d'ALIAS. Donc en fait, autour des enfants. Tout ça se tient dans son fonctionnement, c'est du structurel !

Et les vagues de l'actualité n'ont pas atteint ce maillage structurel, le tout jeune président que je suis,

l'a très vite compris. Ce qui a été tissé par le réseau des partenaires d'ALIAS est très fort et toujours dans l'intérêt supérieur des enfants, pour les projeter, les propulser.

Et encore une fois, tous unis dans une mission d'intérêt collectif, par et avec son territoire.

Nous sommes nombreux à connaître Gaëtan, Victor, Nathan, et aujourd'hui, Hamza, Julien. A avoir traversé des tranches de vie, avec eux, des discussions, des apprentissages, des animations ... ils sont une partie de la structure, on l'a vu bien des fois, ils sont cette catégorie d'acteurs obligatoire. Et si elle défaille ou que l'un de ses associés, défaille, c'est la cohérence de l'ensemble qui est atteinte.

Concernant le conseil d'administration, les 4 mois d'exercice que j'ai vécu avec ce groupe ont été instructif, riche en informations. J'ai découvert des administrateurs compétents, qui expriment des réflexions responsables et adultes. désireux de mener au mieux l'éducation des enfants, loin du tumulte de notre société à la dérive.

Chacun (et chacune, surtout) amène le meilleur de soi-même pour accompagner le projet et le quotidien du Lieu de Vie. Dans ce groupe, chacun porte un regard sur ALIAS, avec des différences de parcours, d'expériences, d'implication. Et notre diversité est notre complémentarité, les résolutions sont inscrites dans cette réalité et leurs donnent en consistances.

Et si je parlais de vous, les adhérents, je dirais que vous représentez aussi cette hétérogénéité. Du soutien amical ou familial au plus présent des Ko-Alias, il existe toutes formes d'implication dans ALIAS. Nous sommes adhérents à ce jour, mais beaucoup plus, en vérité. Car notre association n'offre pas de services à ses adhérents et bien au contraire, lui en demande. Donc toutes formes d'échanges sont potentiellement reliées à la cause et à l'objet social, faire fonctionner notre LVA.

Et ALIAS a beaucoup d'interactions avec beaucoup de personnes. Et même les 76 personnes à qui est diffusée la « niouzeletter » ne recensent pas l'ensemble des acteurs d'ALIAS.

Voilà bien des particularités, en somme, dont la plupart on éclot dans l'exercice, dans la particularité de cette année qui a resserré les mailles pour s'adapter à toutes les situations.

Et voilà ce qu'il en ressort, notre gouvernance relève de l'**Économie Sociale et Solidaire**, dans ce **modèle coopératif** d'intérêt collectif qui fonde notre fonctionnement. Et celui-là étant l'expression d'un réseau d'acteurs impliqués et bienveillants qui apportent une forme **d'éducation populaire**, aux enfants. Des notions inscrites clairement dans les statuts de l'association, c'est à dire, définies il y a 7 ans déjà, mais qui ont pris en consistances lors de cette année pour faire face à ces événements et qui nous donnent la voie pour la suite : restons groupés ! continuons !

Le Président d'ALIAS.

Philippe LEGUBE

Rapport d'activité 2021

Pour certains, l'année 2020 aura été « hors du temps », comme hors du rythme des saisons. Nous n'avons pas eu cette sensation. Bien au contraire, du point de vue associatif, l'année fut animée par 4 trimestres bien marqués :

ante-covid : un début d'année tonitruant ... Suite à un accident du travail puis un arrêt de travail, Florence décide de quitter l'aventure Alias. Cette situation ranima une réflexion maintes fois évoquée, celui de créer un poste de remplaçant pour faire face à divers aléas (arrêt maladie, congés, formation...). Un 5ème poste donc, pour une fonction polyvalente puisque susceptible de remplacer n'importe qui dans l'équipe dans le quotidien avec les enfants et l'intendance. Ainsi, le 24 Février, Florine débuta son contrat. Plusieurs raisons à son recrutement : elle est résidente sur la commune, elle connaît de longue date les permanents, certains administrateurs, animateurs, et côtoie régulièrement les enfants auprès desquels elle s'implique déjà. La polyvalence de son parcours et son engagement dans la vie locale participent à la dynamique d'ALIAS. De ce fait, il lui a donc aussi été confié d'animer le réseau des Ko-ALIAS .

A ce recrutement s'ajoute, le 3 Mars, celui de Christine, éducatrice spécialisée, recrutée comme suppléante responsable en remplacement de Florence.

covid & 1er confinement : Le 12 Mars, il s'annonça un confinement qui s'étendait à la France entière. La fermeture des établissements scolaires était actée : il nous a fallu assurer la continuité pédagogique des enfants (le temps consacré aux devoirs a augmenté en 2020 de 60%) . Et pour le reste des interventions des partenaires, tout a été interrompu. L'équipe a été présente et engagée pour faire face à la situation, malgré les vies familiales personnelles de chacun : un effet de resserrement du groupe Gandichoux et une solidarité s'est mise en œuvre autour des enfants. Audrey, stagiaire éducatrice et Pierre, service civique, prirent la décision de poursuivre leurs missions quoi qu'il en coûterait. Et tout le monde a dû faire avec cette situation : les 2 nouvelles salariées (Christine & Florine) avaient tout à apprendre du fonctionnement, et les 3 anciens (Flavie, Fabrice & J-Luc), déjà éprouvés par un 1er trimestre en effectif réduit, durent à la fois transmettre, donner les directions et organiser tous ces bouleversements.

Sans débordement le premier mois, le confinement n'a pas été vécu de la même façon par les 3 enfants. Si 2 d'entre eux exprimèrent une forme de compliance à ce resserrement, le dernier eut davantage de difficultés. Ce fut là les prémices d'un détachement entre ce jeune et le lieu de vie, une rupture du contrat formel et informel, qui se déclina sur les mois suivants. Le confinement fût l'occasion pour tous, adultes comme enfants, d'investir plus fortement le lieu. Est alors sorti de terre ce hangar, tant attendu. La Tiny House a alors pu y être abritée et son avancée s'est égrainée tout au long de l'année. Devant la maison, la conserverie également fut un chantier qui rassembla tout le monde. Et que dire du dôme, construit puis démonté, et en attente. Nous sommes quelques uns à y avoir laissé des cheveux...

l'été & un presque retour à la normale : Et il nous fallait préparer l'été sans vraiment être sûr de ce qui était possible ou ce qui risquait d'être annulé. Alors pour assurer notamment, les temps de repos nécessaires à tous, Audrey et Pierre ont été embauchés sur l'été. Nous pûmes organiser 4 semaines de

séjours ou de transferts, à Balbuzard et avec le jardin de bidouille. Des autres semaines passées sur le Lieu de Vie retenons 2 temps forts : d'une part la réalisation de la fresque, avec Marie, lauréate du concours qui séjourna à Gandichoux une dizaine de jours afin de réaliser ce projet avec les enfants et d'autre part l'organisation de la journée Portes Ouvertes - Assemblée Générale.

Ces vacances furent l'occasion, pour les enfants, de prendre du recul sur la période de confinement. Une forme de sérénité fit son retour à Gandichoux. Il semble que chacun avait le désir d'un retour à un quotidien plus ordinaire.

l'automne et la rentrée : summum des bouleversements. Septembre a alors sonné le retour au monde, les courses de vêtements et fournitures scolaires, le déploiement des transports, et pour les jeunes, la rentrée dans 3 établissements scolaires différents. Mais bien des choses avaient changé : les mesures sanitaires représentaient une source d'anxiété, qui s'est manifestée de manière différentes chez les enfants. Le départ de Christine programmé pour le mois d'octobre amena l'équipe à recruter Simon dans la foulée.

Le départ de Victor avait été programmé, réfléchi et travaillé. Et c'est non sans aléas ni rebondissements qu'il quitta le lieu de vie à la fin du mois de novembre. Il y a quelques mois, Victor est venu saluer les personnes qu'il a rencontré à Alias et envisager également les suites du projet Tiny House. Quelques semaines plus tard, après ce départ soudain, c'est Julien qui arriva sur le LVA, et posa ses valises. Suivi en décembre par le départ de Nathan Cette fin d'accompagnement intervient après deux ans et demi de lutte constante auprès des partenaires pour que la prise en charge de ce jeune homme, et notamment en terme de soin, soit à la hauteur de ses besoins.

C'est ainsi que se finit le mois de Décembre, avec 2 enfants et la prévision d'un nouveau placement. Le départ de Simon, après une expérience d'un CDD de trois mois, nous amenait à envisager un nouveau recrutement, encore. L'année se finissait dans les incertitudes, à l'image de ces 365 derniers jours. Si ce n'est que l'équipe venait d'avoir la confirmation que l'agrément d'ALIAS était renouvelé pour une période de 15ans, et ce après un travail de ré-écriture important du projet d'établissement à destination de l'ASE !

Pour ALIAS, la secrétaire,

Charlotte Bourdige

RAPPORT des ORIENTATIONS
des administrateurs d'ALIAS

Le terme dominant de l'année 2020 est, dans toutes ces acceptions, « resserrement »

Car cette année 2020, tellement riche en péripéties, bouleversements, en émotions et vécue dans un vase-clos imposé, a créé des effets dans le groupe restreint de Gandichoux. Les acteurs du 1er rang, à savoir les enfants et l'équipe des salariés se sont retrouvés quelque peu isolés. Plus de visite, plus de sortie, le confinement a resserré le groupe d'une manière non volontaire et non désirée, de part et d'autre ; ceci créant des effets délétères, mais poussant à la nécessité du renforcement du noyau. Cette situation a produit, au moins, 2 effets notables : **l'auto-organisation** de l'équipe amenant à accroître la **visée coopérative**. Car chaque membre étant porté assez loin dans ce resserrement, a du faire usage de solidarité, de partage de l'expression des ressentiments, et une modification de la relation enfants/adultes avec une communication qui s'est vue, de fait, nécessaire à être étayée. Ainsi, les enfants se sont trouvés dans une place d'acteur renforcée. Ce sont les effets d'une forme de communauté qui se sont joués, un peu comme lorsque nous effectuons des transferts (séjours vacances) et que le quotidien nous fait vivre les uns à côté des autres, sans interruption.

Mais, tout cela n'a pas évincé le besoin des autres acteurs, besoins non satisfaits de par la situation de confinement, mais dont le manque a souligné la nécessité. L'absence de scolarité, de suivi de soins, d'activités extra-scolaires, et bien sûr des visites familles a redistribué les cadres, en nous laissant dans une forme d'expectative où nous nous sentions limités dans les réponses à apporter aux enfants pour répondre à tous leurs besoins. Puis, la mise à distance des Ko-alias et de nous-mêmes, administrateurs, a créé le sentiment d'une perte de soutien, un défaut d'entourage dans le sens premier du terme.

Et de remarquer que la structuration prévue dans les fondamentaux d'ALIAS, en faisant défaut, renforçait sa légitimité. C'est, encore une fois, cette notion de Société Coopérative d'Intérêt Collectif qui s'affirmait, non pas pour sa forme juridique, administrative ou gestionnaire, mais bien pour l'esprit du réseau d'acteurs en multi-catégories. C'est en ce sens que l'association va porter un projet de formation et de rencontres en plusieurs étapes, et qui concernera tour à tour l'équipe, puis le conseil d'administration et l'équipe, puis ces deux catégories avec les ko-alias et autres acteurs d'ALIAS. Ce projet de formation/auto-formation souhaite s'appuyer sur le fond de développement de la vie associative (FDVA). Une demande de soutien a été formulée à ce sujet, nous aurons l'occasion de vous en reparler très rapidement, la réponse est attendue courant Mai.

Ce qui s'est dévoilé dans cette année, et à titre projectif est que, bien sûr, loin de toute omnipotence, nous avons la nécessité de coopérer avec les acteurs extérieurs dans ce qu'ils amènent, chacun dans leurs domaines, aux enfants. Et nous avons besoin de synergies pour répondre à des objectifs partagés pour leurs besoins ou leurs attentes.

Après cette année de resserrement, l'année 2021 doit être celle de ce renforcement. Le premier trimestre nous amène déjà à voir ce renforcement se structurer, malgré un contexte qui reste problématique et plein d'aléas. Nous, administrateurs, avons repris nos fonctions de manière plus traditionnelles et plus régulières. Les Ko-alias ont pu, au moins lors des vacances scolaires de Février et lors de certains week-end, se réorganiser pour les propositions d'activités. Et puis, bien sûr, le Conseil Départemental avec lequel nous nous réjouissons d'avoir vu le renouvellement de notre convention d'accueil, dès le 1er Janvier et désormais pour une durée de 15 ans. Ce qui est déjà un signe fort de consolidation. Mais ce qui nous ravi d'autant plus est le travail engagé avec les services du département concernant les fondements du partenariat et les méthodologies de nos relations. Démarche que nous avons appelé de nos vœux et qui s'entame aujourd'hui.

Plus de communications, d'échanges et de concertations, voilà bien la direction qui nous anime également pour la suite et pour les autres structures : auprès des structures de soins, des scolarités et auprès des familles des enfants avec l'interface du service ASE. Nous réaffirmons cette nécessité pour la concordance des objectifs liés aux problématiques enfants et leurs concertations. Concordance menant vers la cohérence dans la définition de l'intérêt supérieur de l'enfant.

Pour toutes ces ambitions, ALIAS doit mieux s'affirmer et se présenter dans ses attentes et ses particularités. Nous devons poursuivre notre travail de communication, par les newsletters, notamment, mais aussi grâce à la fête d'ALIAS programmée au mois d'Août, et par tout autre type d'action possible. Mieux affirmer l'identité et les fondements d'ALIAS, c'est mieux se présenter aux partenaires et se définir dans son identité pour rendre plus effectif le partenariat. Et pour cela, nous devons envisager de mieux faire reconnaître l'appartenance d'ALIAS aux principes de l'éducation populaire, de la communication sociale et de l'économie sociale & solidaire. L'obtention début 2021 du prix départemental de l'ESS vient en ce sens, une reconnaissance dont il nous reste à affirmer et diffuser le caractère Politique. Une demande d'affiliation aux champs de l'éducation populaire est également à négocier et à faire valoir, en interne comme en externe. Voici un chantier supplémentaire pour l'année à venir et pour la prochaine mandature.

C'est dans cet esprit que doit rentrer ALIAS dans sa 8ème année d'existence et sa 4ème année en tant que LVA : la poursuite des éléments de structuration et leurs valorisations, pour rendre toujours plus effectif l'accompagnement social des enfants qui nous sont confiés.

Pour ALIAS, le Conseil d'Administration.

RAPPORT FINANCIER exercice 2020

Le total des produits pour l'exercice 2020 est de 190 874,21 soit 988,35€ de moins que l'année dernière (0,52%), dû principalement à quelques absences des prix de journée, suite au départ de 2 enfants. Notons que les subventions à hauteur de 10 823,86 ont augmenté de 15,9 % par rapport à l'exercice précédent, mais notons qu'elles sont, au moins pour 2 d'entre elles, relatives à la juste valorisation liée à la période COVID (une aide du CD, directement à destination des salariés et une aide de l'URSSAF, réalisée par des exonérations de charges salariales).

Du côté des charges, on perçoit les effets visibles et prévisibles de la crise sanitaire :

Par exemples, pour ce qui a augmenté : les charges d'alimentation (+19,42%) et les charges d'animateurs et d'intervenants (+23,47%)

Également, et malgré tout, le poste « colonie de vacances » a augmenté à +23,35 %, car sur les périodes des vacances scolaires tout aura pu finalement être maintenu.

Et du côté de ce qui a fortement diminué : tout ce qui est lié aux sorties, aux voyages, aux déplacements (-14,85 % sur le carburant, par exemple), mais aussi évidemment, les cantines scolaires (-57,67%).

Mais globalement, les charges d'exploitation ont diminué de 5,53% sur 1 an, passant de 199 580€ à 188 549€

Avant d'aller plus loin dans l'analyse, allons directement au résultat : le résultat de l'exercice annuel est de 2 444€, auquel nous devons imputer le déficit de l'exercice précédent, soit 7 439€. Ce qui produit un déficit pour cette année de 4 995€. Nous visions un retour à l'équilibre de l'exploitation, pour cet exercice, nous n'en sommes pas si loin et dans le contexte qui a bouleversé les lignes et les postes de charges et de produits, on peut dire que la situation est restée sous maîtrise.

Évidemment, le plus notable pour la compréhension de l'exercice, est l'augmentation de la masse salariale de près de 20%. Cela concerne principalement ce choix de ce 5ème salarié (permanent suppléant remplaçant). Notons tout de même que les changements successifs sur le 2ème poste de permanent suppléant ainsi que les embauches de Pierre & Audrey pour l'été ont fini par nous peser, jusqu'à représenter le coût d'1 salarié à l'année.

La masse salariale a représenté 73,83% du total des charges.

C'était l'objectif attendu fixé à 75% qui s'est réalisé par devers nous dans ce contexte que nous aurions voulu plus apaisé du côté de l'équipe professionnelle.

La revalorisation salariale est restée dans nos débats tout au long de l'année. D'abord, l'embauche de Florine s'est avérée être une priorité, pour le bien de l'organisation et de l'équipe, puis la surcharge salariale des mois d'été ont stoppé nos réflexions, alors que la nécessité restait présente. C'est la raison pour laquelle, nous avons fait le choix de demander une augmentation de 8,3% du prix de journée (de 165 à 180€), dans le cadre de la nouvelle convention d'agrément, et cela a été accepté.

Cette augmentation doit rimer avec revalorisation, mais si elle est effective depuis le 1er Janvier de cette année, elle nous a surtout permis jusqu'alors de redresser notre trésorerie.

Car, cette dernière a subi quelques trous d'air durant l'exercice 20 et surtout en fin d'exercice où nous avons eu les départs des 2 enfants et ceux de Florence, partie en rupture conventionnelle et de Christine partie en fin de CDD, au bout de 6 mois..

Ce qui a pu se régler par l'usage de la réserve de trésorerie, mais qu'il est à présent nécessaire de reconstituer.

Cette réserve est un enjeu depuis le début de l'activité, elle avait été fixée à 2 mois et demi d'avance de trésorerie (au plus fort des tensions, nous en étions à <25 jours). Elle s'avère pertinente quelque soit le contexte (retards de paiement, absence d'enfant(s), voir les 2 en même temps).

Évidemment l'augmentation du prix de journée augmente mathématiquement le montant de la réserve, passant d'un total de 37125€ à 40 500€. Le choix de porter la masse salariale à 75% de la charge totale implique de manière plus prégnante de veiller à l'existence de cette réserve. Elle est surtout une garantie pour maintenir les salaires. Protéger avant de revaloriser a été le choix assumé de notre conseil.

Mais tout ceci ne change pas nos prévisions annuelles : il faut revaloriser les salaires, le prochain CA devra trancher sur ce qu'il y a lieu de mettre en place avec justesse et équilibre.

La première décision, dans ce sens et prise en ce début d'exercice 2021, est l'alignement du salaire de

Maître de maison au même montant horaire que le reste de l'équipe.

Les apports de financement, autre que ceux du CD (soit, les subventions), et même si il ne représente que 5% du total des produits, restent à maintenir. Ils nous offrent la possibilité de réaliser des actions complémentaires.

Pour 2021, la dotation du 1er prix de l'inspiration de l'ESS de la fondation crédit coopératif y participe déjà avec un montant de 3000€.

Un dossier au Fond de Développement de la Vie Associative a également été déposé concernant le financement d'un ensemble d'actions de formation / auto-formation pour les différents acteurs d'ALIAS, réponse dans l'été, nous vous en reparlerons.

Enfin, le compte bénévole, finalement un indicateur de nos réalités sociales, s'établit à 6 503,85€, soit 38,4% de moins que l'année dernière (10550€). Ceci étant certainement le reflet le plus parfait des réalités vécues lors de la crise sanitaire.

Pour ALIAS, la trésorière de l'association,

Séverine GUIBERT