

OPE asbl

Centre de ressources du réseau

Objectif Plein Emploi

1. INTRODUCTION	3
2. L'ACTIVITÉ	9
2.1. Les objectifs d'OPE asbl	10
2.2. L'activité 2011	11
2.2.1. L'Administration	12
2.2.2. La Communication, Culture et les nouvelles Technologies	14
2.2.3. Le Développement territorial	16
2.2.4. Les Finances	18
2.2.5. La Responsabilité environnementale	19
2.2.6. La Responsabilité sociale	21
2.2.7. La Recherche-Action	24
3. L'ORGANISATION	26
3.1. L'organigramme au 31.12.2011	27
3.2. La grille des salaires	28
4. LES DÉPENSES ET RECETTES 2011	29
5. LES ANNEXES	A - 31
5.1. Extrait du panorama de presse 2011	A - 31
5.2. Das politische Experiment «Solidarwirtschaft» in Luxemburg	A - 135
5.3. Quelques chiffres	A - 161
5.3.1. Les emplois temps plein en 2011	A - 162
5.3.2. L'évolution des dépenses 2002 – 2011	A - 163
5.3.3. Les heures de formation en 2011	A - 164
5.3.4. La consultance en administration du personnel 2011	A - 166
5.3.5. Les projets du DREE en 2011	A - 167
5.4. L'organigramme au 30.9.2012	A - 168
5.5. Projets d'OPE asbl	A - 170
5.5.1. ACCESS	A - 171
5.5.2. Le centre de documentation	A - 173
5.6. Description plus détaillée des domaines d'OPE asbl et de leurs activités	A - 179
5.6.1. La cellule opérationnelle de gestion administrative par membre	A - 180
5.6.2. Les services du DCCT	A - 181
5.6.3. Chronologie d'un processus de développement de projet	A - 183

1. INTRODUCTION



Conférence nationale 2011: Le bénévolat - nouvelles formes de participation citoyenne et d'expression démocratique

Avant-propos

Depuis l'installation du nouveau gouvernement en 2009, le réseau OPE a dû réorienter sa manière de fonctionner par rapport aux ambitions politiques qui en partie étaient des propositions mises en discussion par le réseau même pour améliorer son fonctionnement et faire avancer l'idée d'un troisième pilier économique, construit sur les concepts de l'économie solidaire.

Pour cela, trois grands chantiers concernant les collaborations avec deux ministères et les communes-partenaires ont été ouverts et poursuivis durant l'année passée.

- Les relations avec le MTEI
- Les relations avec le département ministériel de l'économie solidaire
- Les relations avec les membres du réseau et les communes partenaires

Premier chantier et en ce qui concerne le MTEI

Pour OPE, dès le début de la période législative, il s'agissait de remettre en évidence que les politiques actives pour l'emploi sont des composantes importantes dans le cadre de la mise en place d'une économie solidaire. Les Fonds de Solidarité, ici le Fonds pour l'Emploi, permettent un financement au nom d'une redistribution laquelle doit aider à garantir la cohésion sociale dans notre société.

Sur ce premier point concernant les financements, les propositions faites par OPE ont été adoptées dans les grandes lignes.

OPE avait demandé de considérer d'abord « l'activité » comme élément primaire pour l'octroi d'une contribution financière. Dans la convention est préconisée une approche qui considère d'abord le « projet » et qui est validé à travers un agrément décerné par le MTEI.

OPE avait également proposé de financer ses activités à travers une « enveloppe financière » qui serait calculée sur base des postes nécessaires à la réalisation de l'activité. Le ministère, en restant dans une logique encadrants/encadrés, a bien retenu l'idée de l'enveloppe basée sur les frais salariaux, mais en affectant non pas ces sommes à des postes de travail, mais à des salariés et exclusivement à des salariés encadrés.

OPE avait proposé dans le cadre de sa proposition d'un Fonds pour l'Economie Solidaire d'assortir les financements du MTEI de financements d'autres ministères pour des missions bien précises (par exemple: Formations/MEN ou Services de proximité/MIFA). Le MTEI, pour sa part et dans une logique de financement de structures de mise au travail, a opté pour un calcul de participation financière partant du salaire social minimum d'un encadré en y ajoutant un montant forfaitaire de frais d'encadrement et de frais de fonctionnement. Bien conscient que ces montants ne sont pas suffisants pour garantir l'activité, le MTEI compte sur les organismes pour se procurer les financements manquants.

Dans le même contexte, si nous n'avons pas avancé au niveau d'une extension d'un financement mixte nécessaire à l'économie solidaire, l'approche financière du MTEI règle pourtant l'épineuse question du ratio encadrés/encadrants et la politique salariale du réseau OPE, où tous les salariés sont repris dans une même grille de salaires, peut être maintenue. En effet si le MTEI finance « les demandeurs d'emploi » au salaire social minimum majoré d'un montant fixe qui est destiné à couvrir une partie de l'encadrement et du fonctionnement, il appartient à l'organisme de définir les postes nécessaires et par conséquent la masse salariale dont il a besoin pour bien mener ses missions et garantir la qualité au niveau de l'activité.

Outre le financement, le MTEI était questionné par notre réseau au niveau de sa responsabilité concernant la législation du travail et plus précisément concernant le type de contrat de travail à introduire pour les salariés des entreprises solidaires. La question d'un fonctionnement classique d'une initiative sociale pour l'emploi avec une composition des personnels en tant qu'encadrants et encadrés était posée dès les débuts et avait eu, comme nous l'avons vu plus haut, des répercussions immédiates sur les négociations financières.

OPE défend depuis de nombreuses années l'idée que dans le cadre des mesures législatives concernant l'emploi pris par les gouvernements, les contrats de travail atypiques sont obsolètes et contreproductifs. OPE continue à demander pour les entreprises solidaires des contrats de travail réglementaires, voire des CDI, pour tous les salariés en argumentant que si les activités/projets ont été agréés, il a été accepté par conséquent que ce travail sert l'intérêt général dans notre société et est ainsi également à valider par un contrat de droit commun.

OPE préconise donc plutôt une démarche souple concernant le statut de ses salariés au niveau de la législation du travail et qualifie la politique en cours, avec ses nombreux et différents contrats de travail, comme étant rigide, compliquée et technocratique.

Cette manière de procéder ne changerait rien au système de financement et à l'envergure de l'enveloppe financière en considérant que l'ADEM reste l'instance qui est responsable d'orienter les demandeurs d'emploi vers les employeurs.

Deuxième chantier, celui avec le Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur et donc avec le département ministériel de l'Economie solidaire

OPE, avant les élections législatives, avait fortement contribué à permettre la mise en place d'un « Ministère de l'économie solidaire » au sein du nouveau gouvernement. OPE avait surtout argumenté en se basant sur son expérience pratique de 25 années d'existence, construite sur son réseau de CIG et les responsabilités honorables et honoraires prises par d'innombrables concitoyens pour la cause.

Cette démarche est une démarche du bas vers le haut qui doit permettre à tout citoyen de pouvoir s'émanciper par rapport à sa situation de vie et notamment en agissant en faveur d'une démocratisation de son environnement économique. Cette démarche s'inscrit dans un contexte historique plus récent qui concerne les mouvements de solidarité de la fin du 19^{ème} siècle et du début du 20^{ème} en Europe et qui trouvent depuis 20 ans une certaine renaissance pratique au vu d'une situation économique généralement et mondialement difficile. C'est surtout au niveau des pays latins que cette démarche se développe en faisant de la notion économique une question de démocratie et de politique.

Malheureusement, nous avons dû constater que le département s'est orienté, au fur à mesure qu'il définissait sa politique, vers des concepts de l'innovation sociale à l'anglo-saxonne. Cette approche évite la question politique, donc de l'approche démocratique, en partant d'une position qui traite la question de l'économie exclusivement dans un contexte de mécanismes d'échanges commerciaux.

Les concepts apparus récemment, sont:

- Ashoka, promeut l'entrepreneuriat social.
- Mouves, est destiné à promouvoir l'idée de l'entrepreneur-leader social.
- Yunus qui favorise les projets des entreprises sociales et du micro-crédit.

Quelques actions qui en découlent et illustrent l'incompatibilité avec la démarche OPE:

- En général, la question de la démocratie politique est écartée, mais notre réseau vit grâce à cette participation citoyenne.
- Au niveau juridique, le département ministériel essaye de trouver des formes d'entreprises sociales à l'anglo-saxonne, mais notre proposition d'AIC est écartée d'office.
- Au niveau de la recherche, l'Université soutenue par le département ministériel, s'adonne à la mise en place d'une chaire pour l'innovation sociale fortement liée aux concepts du « social management », mais écarte d'office un projet de coopération (pratique/académique) entre OPE/INEES et l'Université qui avait été soumis sous forme du projet « Pôle d'excellence ».
- L'implication immédiate et de plus en plus forte d'organisations patronales (UEL ; Féd.Artisans ; Chambre de Commerce, ; 1,2,3, go social etc.) dans le processus de la construction d'une économie solidaire à un stade où nous sommes de l'avis qu'il faudrait d'abord en tant que protagonistes originaires avoir la possibilité de bien définir l'objet de notre concept et de pouvoir ainsi représenter un contre-poids capable de défendre notre cause.

Au vu d'une telle évolution et en ayant essayé de faire valoir l'approche construite et défendue par le réseau OPE dans les différents comités et groupes de travail organisés par le ministère, nous avons dû constater que notre avis n'était pas pris en considération et a été déclaré comme minoritaire. Nous avons dès lors et pour ne pas trahir l'idée du réseau d'une économie solidaire, agi en mettant la question politique en avant pour nous mettre politiquement dans un rôle d'opposition. Ce qui veut dire qu'en bons démocrates nous ne voulons nullement claquer la porte, mais nous manifester dans le futur avec des contributions constructives.

Un argumentaire plus exhaustif se trouve sous l'annexe 5.2.

Le troisième chantier qui relève de la coopération avec les membres du réseau et les communes partenaires

En ces temps de changement, de négociations financières permanentes, d'absences de directives contractuelles ou de conventions claires ou encore de procédés administratifs viables, voire de divergences conceptuelles et philosophiques, il est évident que le réseau a vécu et est encore en train de vivre des moments d'insécurité. Pour cela, nous avons en 2011 mis en place un nouvel outil jusqu'à présent informel, mais qui devait servir à mieux organiser la communication entre le centre de ressources, les membres du réseau et les communes partenaires: le comité d'accompagnement. Ce comité s'est réuni 3 fois et a notamment contribué à renforcer la confiance mutuelle entre partenaires qui est essentielle au bon fonctionnement d'un réseau.

Mais quelles étaient les grandes questions qui se sont posées au niveau de la coopération entre les partenaires du réseau OPE ?

Elles étaient d'abord de l'ordre de l'organisation financière qui a évolué et changé au cours de l'existence du réseau depuis une quinzaine d'années. Pour rappel, les 4 grandes étapes et changements intervenus:

Nous avons commencé en 1997 avec une approche basée sur les chiffres de référence en termes de consommation financière de l'ASJ en tant qu'acteur de la réinsertion de chômeurs.

Première étape (1997 – 2000):

Cette répartition des dépenses était la suivante: 52% frais de salaires pour des « encadrés », 17% de frais de fonctionnement liés aux activités des « encadrés » et 31% frais de salaires et de fonctionnement pour les « encadrants ». La répartition des recettes était comme ceci: 25% communes du canton d'Esch/Alzette, 37,5% Etat (Fonds pour l'Emploi) et 37,5% Fonds Social Européen.

Deuxième étape (2000 – 2005):

Après 3 ans de financements européens, le gouvernement valide le concept du réseau OPE et reprend la part du financement FSE, ce qui faisait un 25% communes / 75% Etat et déclare aussi qu'à partir de cette date (pour 2001) la participation au réseau serait ouverte à toutes les communes du Luxembourg et que la part des 25% des communes définirait l'apport des 75% à accorder par l'Etat. L'organisation des dépenses n'était pas mise en cause.

Troisième étape (2005 – 2012):

En 2005, sur base d'une proposition du MTE, le système de financement a été inversé dans le sens où dès lors, le MTE comptait plafonner son apport financier et pour cela déterminait un montant total lequel représentait 75% des coûts générés par la prise en charge des personnes au chômage (toujours basé sur les chiffres de références de l'ASJ), les restants 25% à trouver par le réseau OPE, ici les apports communaux. La raison a été d'éviter une augmentation mécanique des apports étatiques pour un réseau augmentant ses financeurs en termes des communes participantes et ses membres en termes de CIG, devenant ainsi de plus en plus important.

Au niveau des dépenses on remarquera toutefois déjà des efforts entrepris par le Centre de Ressources pour diminuer les frais liés aux 31% de frais de gestion globale du réseau. Ce pourcentage est négocié avec chaque membre du réseau par rapport aux responsabilités qu'il prend en charge en cours de route. En moyenne ce taux a baissé à 28% durant ces années.

Aussi faut-il rappeler que le Centre de Ressources, outre sa mission de gérance administrative et financière, d'organisme de formation et de bureau d'études de projets écologiques et participatifs, est d'abord un lieu de réflexion, puis un acteur de la recherche-action pour pouvoir assumer ses missions d'entraide (pour ne pas utiliser le terme de consultant) envers les membres du réseau. De plus, il agit également comme interlocuteur et négociateur pour le compte de ses membres avec toutes les instances nationales et internationales concernées par sa démarche.

Son objet de recherche est ainsi la notion d'économie solidaire comme troisième pilier économique et concerne également l'implantation concrète de ce concept dans notre pays. Ce travail conceptuel et de gérance est presté actuellement par une centaine de personnes qui sont employées dans les différents domaines d'OPE asbl. Progressivement et proportionnellement, le CR a diminué en consommation financière, comme vu plus haut, mais également en personnel par rapport au effectifs totaux au niveau du réseau qui compte actuellement un millier de salariés.

En ce qui concerne les efforts propres du CR pour diminuer ses frais nets de fonctionnement, nous les avons réalisés ces dernières années sur deux plans notamment:

Premièrement, nous avons su diminuer les frais de fonctionnement généraux en nous limitant dans une certaine ergonomie du travail (voir annexe 5.3.2.)

Deuxièmement, nous avons gelé les salaires et n'avons plus procédé à des augmentations salariales depuis quatre ans. Ceci est d'autant plus important qu'il faut savoir que les salaires chez OPE sont d'office plus bas que les salaires payés usuellement dans le secteur social qui est régi par le contrat collectif SAS.

Quatrième étape (2012 -)

Le MTE installe un nouveau mode de financement basé sur l'encadré, comme expliqué plus haut et, par cette approche, ne prend résolument en compte que les frais liés à la réinsertion de chômeurs.

Avec ce système, l'activité générale, par expérience n'est également financée qu'à 75% et pour maintenir la qualité des projets, dont témoignent notamment les annexes à ce rapport, l'apport des communes reste essentiel.

D'un autre côté, il faut savoir que les apports financiers se sont diversifiés en cours de route et qu'au niveau d'un budget global, l'apport financier actuel de l'Etat est en réalité de 56% et celui des communes de 21%. Les autres fonds venant de sources diverses (FSE, prestation de services, etc.).

Aujourd'hui aussi, nous avons pu constater que certaines affirmations de la part du MTEI ont pu semer des doutes dans l'organisation de notre partenariat. En déclarant que le ministère prenait en charge dès à présent la totalité des coûts générés par un demandeur d'emploi engagé, majoré d'un forfait pour payer des encadrants et des frais de fonctionnement, il a en quelque sorte fait comprendre que ceci n'était pas le cas avant. Ce qui est faux et il aurait fallu dire que les frais liés à sa (MTEI) mission sont calculés différemment, qu'ils représentent toujours une participation dite de 75%, mais que cela ne change rien à la composition d'un 100% nécessaire au fonctionnement général.

Egalement avec cette approche, le MTEI en réfléchissant à haute voix sur un éventuel paiement direct des CIG a suggéré (involontairement) une idée d'indépendance et d'autosuffisance possible aux CIG et a fait que des membres ont été amenés à entrevoir la possibilité qu'ils n'auraient plus besoin ni de structure-réseau, ni de centre de ressources.

Conclusion

Il reste toutefois et toujours aussi vrai que le réseau, tout en restant évidemment le garant d'économies d'échelle, ne peut survivre et se développer qu'en restant solidaire et cela aussi au niveau des apports financiers à prester qui sont relatifs à l'importance et la taille de chaque membre du réseau. Ce principe est essentiel pour faire vivre une idée d'économie solidaire au même niveau que la transparence financière et organisationnelle et la participation démocratique des membres. Ce sont là des chantiers qui ont été mis en route concrètement l'année passée et qui vont aboutir à des résultats tangents en cette année 2012.



Henri Welschbillig
Vice-président



Romain Bieber
Administrateur délégué



Romain Binsfeld
Administrateur délégué

2. L'ACTIVITÉ



Le Parc Oberkorn: Un espace de détente pour petits et grands

2.1. Les objectifs d'OPE asbl

D'après ses statuts, OPE asbl s'est donné comme objet social *la création, le développement et la promotion d'une nouvelle approche socio-économique en vue de réaliser et de maintenir le plein emploi au Luxembourg.* (art 4)

Ainsi OPE

- a) participera à l'amélioration de la situation de personnes en difficultés, prioritairement de demandeurs d'emploi.*
- b) créera et soutiendra, pour les personnes visées, des structures facilitant leur formation et leur participation à la vie professionnelle, sociale et culturelle.* (art 4)

La nouvelle approche socio-économique à laquelle OPE se voue est l'économie solidaire (ECOSOL).

L'ECOSOL place l'Homme et la satisfaction de ses besoins au centre des préoccupations. Il s'agit d'un modèle qui plaide pour la justice, la tolérance, le respect, la démocratie et le soutien mutuel. Ainsi, l'Homme ne sera plus au service d'une société qui prône le développement et la prospérité à tout prix. Cette approche doit présider à toute création de valeur et à toute utilisation de bénéfices.

OPE vise à fédérer un maximum de personnes autour de l'ECOSOL et de faire reconnaître cet espace comme partie intégrante de l'économie luxembourgeoise. L'ECOSOL est très forte dans la création d'emplois pour tous et contribue à (ré)instaurer le plein emploi au Luxembourg.

2.2. L'activité 2011



L'éco-construction mise en pratique pour l'épicerie solidaire *De Kuerbuttik* à Pétange

2.2.1. Le domaine Administration (DADM)

Description

Le DADM constitue un des six domaines d'OPE et est en charge de la gérance administrative au sein du réseau. Ses champs d'action s'articulent principalement autour des activités de coordination, de consolidation et de supervision des données alphanumériques en matière d'administration du personnel et de secrétariat pour le réseau OPE. Ces activités visent à veiller à la transposition des procédures administratives dans le respect des obligations sociales et légales. Elles permettent également de pouvoir répondre et rendre des comptes aux partenaires financeurs selon des spécificités budgétaires bien particulières qu'ils auront préalablement déterminées.

Le domaine est composé des services:

- Administration du Personnel (SAPE)
- Secrétariat de Coordination (SSCO)
- Rédaction et Traduction administratives (SRTA)
- Entretien (SENT)

Chaque service a un domaine d'intervention bien spécifique qui est à la base des activités mises en œuvre.

Responsabilités

Le DADM est garant de la bonne gestion administrative du réseau. Il contrôle la bonne exécution de la stratégie et des procédures définies par la direction mais découlant aussi d'un Ministère du Travail et de l'Emploi (MTE) (convention – GAF). Il est responsable de la mise à disposition de moyens:

- **Organisation du traitement de l'information et des données à caractère administratives** ayant pour finalités de pouvoir transcrire et présenter les informations administratives à caractère général concernant le réseau, mais aussi d'exploiter et analyser les informations liées au personnel salarié.
- **Stockage/Archivage de l'information et des données administratives** ayant pour finalités de pouvoir disposer d'un support d'exploitation et d'enregistrement de toutes les données administratives du réseau (Apsal, File Maker, Hr Accent, ...), de servir à la production de preuves dans l'éventualité d'une contestation ou d'un litige devant les tribunaux, en vue de contrôles (fiscaux/sociaux) ou pour répondre à des audits, à titre de patrimoine informationnel/préservation de la mémoire du réseau, mais aussi pour permettre une exploitation centrale des données importantes afin d'assurer une supervision globale et une conservation sécurisée des données.
- **Mise en place de procédures communes** ayant pour finalités de garantir une image réseau et une harmonisation des méthodes de travail rendant plus efficace le transfert des savoir-faire et des compétences.
- **Développement d'outils de gestion en parallèle d'une veille technologique** ayant pour finalités de pouvoir anticiper sur l'évolution de l'environnement social et juridique afin de prévoir les adaptations nécessaires des outils administratifs mais aussi pour garantir un accompagnement efficace du personnel administratif du réseau.
- **Réglementations/obligations en parallèle d'une veille juridique** ayant pour finalités de travailler avec des bases légales mais aussi pour rechercher et identifier de nouvelles dispositions juridiques afin de prévoir les adaptations administratives nécessaires.

Le DADM a donc une obligation de moyens en s'engageant dans la mise la disposition d'outils, de méthodes, de prestations de formations, de conseils et d'accompagnement (consultance) envers les entités membres du réseau. En aucun cas le DADM ne peut être tenu responsable des résultats obtenus par les membres du réseau

dans la mesure où le traitement et la gestion des données administratives sont assurés par des compétences engagées au sein-même des associations.

Missions et Finalités

Le SAPE supervise la gestion des traitements et salaires ainsi que l'administration du personnel, dans le respect des obligations légales en matière de code de travail et d'assurance sociale. En ce sens, par le biais de la consultation des cellules administratives du réseau, il veille à:

- la bonne transposition des procédures administratives et suivant les instructions émanant du MTE dans le respect des délais.
- la transmission de recommandations dans le suivi des dossiers du personnel.
- la consolidation des données alphanumériques en administration du personnel à des fins statistiques ou encore pour le MTE.

Ce service soutient également les membres du réseau dans le recrutement du personnel administratif et contribue à la formation de ces derniers.

Pour mener à bien ces missions, un développement d'outils de gestion communs en matière d'administration du personnel est nécessaire.

Le SSCO a comme missions:

- L'organisation et la gestion des accueils téléphoniques et physiques des différents locaux d'OPE asbl
- Le traitement du courrier entrant/sortant d'OPE asbl
- La gestion des données et informations à caractère administratif et spécifiques aux différents domaines spécialisées d'OPE asbl
- La consultation des CIG en matière de procédures secrétariat
- La formation/animation des secrétaires locaux

Le SRTA est un service jeune créé en novembre 2010 afin de répondre à un besoin exprimé de la part des membres du réseau. Il veille à la qualité et à l'uniformité de la communication administrative du réseau (courriers, contrats de travail, formulaires, notes de services, rapports...). La consultation est prestée sur demande des membres et s'organise actuellement plutôt à distance. Certains sont plus demandeurs que d'autres. L'accompagnement des membres se fait sur demande essentiellement par téléphone et par mail:

- Aide à la rédaction de documents administratifs
- Traduction de documents administratifs en langue française et allemande
- Révision de courriers, rapports...

2.2.2. Le domaine Communication, Culture et nouvelles Technologies (DCCT)

Description

Le DCCT est composé des services:

- Design
- Développement culturel
- Relations publiques
- Technologies de l'Information et de la Communication

Chaque service a un domaine d'intervention bien spécifique qui est à la base des activités mises en œuvre.

Outre les travaux quotidiens pour les membres du réseau resp. le travail de développement réalisé dans les CIGS culturels, les services du DCCT ont mis en œuvre les activités suivantes en 2011:

- Participation à l'élaboration du plan d'action luxembourgeois relatif à la convention ONU pour personnes handicapées
- Consultance communication pour le département ministériel de l'économie solidaire (avec le soutien d'une collaboratrice d'Archipel)
- Représentation du réseau OPE à des conférences internationales (IEF, EMES, OECD/LEED, avec interventions au IEF et à EMES)
- Participation au GT interne « Frequently asked questions », un GT qui a pour mission d'élaborer des réponses aux questions courantes posées au sujet du fonctionnement du réseau par ses membres (p.ex. finances)
- Animation des cellules matricielles communication et culture (blog, conférence nationale, etc.). Actuellement la cellule culture est en stand-by, la cellule communication se réunit uniquement en cas de besoin.
- Participation aux réunions du forum culture(s), un groupement d'acteurs du domaine de la culture en vue d'orienter la politique culturelle au Luxembourg
- Depuis mi 2011, le service Relations publiques est chargé de l'alimentation d'une moitié de la page ECOSOL qui apparaît tous les 15 jours dans le Tageblatt (cfr annexe 5.1)
- Organisation de visites du réseau (commission ECOSOL, Université de Luxembourg)

Responsabilités

Le DCCT est responsable de:

- La propagation des informations nécessaires pour une meilleure compréhension des activités du réseau, de sa philosophie et de l'ECOSOL, de la validité de ces informations ainsi que de leur pérennité.
- Du développement d'activités culturelles.

Le DCCT s'engage à:

- Un consulting approprié dans le respect de ses moyens et en répondant au plus près aux demandes
- Collaborer étroitement avec les autres domaines d'OPE asbl et les membres du réseau, respecter les valeurs de l'ECOSOL

Missions et Finalités

Le DCCT a pour mission de développer des stratégies et actions qui aident à atteindre les finalités d'OPE. Il s'est fixé des buts bien précis:

- Améliorer la visibilité du réseau OPE et de ses activités
- Développer des outils appropriés pour soutenir le bon fonctionnement du réseau OPE
- Favoriser le développement d'une culture de proximité
- Approfondir la compréhension de l'ECOSOL.

Personnel

En 2011, 4 personnes ont quitté le DCCT, dont 2 ont intégré le service recherche-action. La 3e, la personne en charge des relations internes, n'a pas été remplacée. Vu la situation financière du réseau, le volet des relations internes est actuellement en stand-by (et tous les projets qui touchent à ce volet: procédure d'accueil, nouvelle version intranet, etc.). La 4e, pour le poste de concepteur en communication, a été remplacée.

Un «content and community manager» a été embauché en CDD au sein du service Relations publiques. Ensemble avec le «webmaster» du service TIC il oriente la communication web du réseau et répond aux besoins des membres.

Un 2e poste d'agent de développement culturel a été créé pour soutenir le développement des projets culturels du réseau.

Fin 2011 il a été décidé de sortir le volet événementiel du service développement culturel et de l'intégrer dans le nouveau CIGS Go4Lunch. Le responsable événementiel a été chargé du développement de ce CIG.

En 2011, 2 personnes ont demandé un congé parental à temps partiel. Celui-ci a été accordé, il a été décidé de ne pas pallier à l'absence partielle de ces personnes.

2.2.3. Le domaine Développement territorial (DDET)

Description

Le DDET participe à l'analyse des besoins. Il réalise des fiches projets et discute avec les membres des conseils d'administration des CIG membres du réseau OPE de la pertinence des concepts envisagés. Le concept retenu, les agents de développement local (ADL) veillent ensemble avec les salariés du CIG (local ou régional) à la mise en place de l'activité. Tout au long de ce processus démocratique, les 5 autres domaines d'OPE apportent leur savoir à la réalisation des objectifs recherchés.

Responsabilités

Le DDET est composé de 23 ADL, d'un chargé de direction et d'un chargé de direction adjoint et forme un espace d'expertise pour le développement local. Le chargé, le chargé adjoint ainsi que les ADL représentent le domaine au niveau local.

Les 2 chargés conseillent et accompagnent les ADL dans le développement et la gestion quotidienne des CIG. Ils veillent à ce que le développement se fasse d'après les valeurs de l'économie solidaire. Ils effectuent la gestion prévisionnelle des emplois au sein du domaine. Embauches, formation continue et congés des ADL sont de leur ressort. Ils garantissent le flux d'informations vers les ADL, qui en font part aux conseils d'administration et aux salariés des CIG.

Les membres bénévoles des conseils d'administration fixent la politique générale des associations et délèguent les opérations journalières à l'ADL, secondé par le coordinateur administratif et le coordinateur technique. L'ADL a pour mission de promouvoir les notions de solidarité, d'écologie et d'humanisme au sein du CIG.

Missions et Finalités

Une analyse du territoire réalisée en partenariat avec les forces vives locales permet de retenir les besoins non satisfaits par les marchés privé et public. Les activités qui en résultent créent des emplois durables et génèrent d'autre part une amélioration de la qualité de vie pour tous les citoyens. La démocratie participative représente l'approche latine de l'économie solidaire. Elle donne à chacun un environnement dans lequel il trouve un emploi à sa mesure. La personne, soit elle administrateur ou salarié, participe activement à la vie communautaire et contribue ainsi à une meilleure cohabitation entre tous les citoyens.

L'ADL, les coordinateurs administratif et technique mettent en œuvre ces principes d'économie solidaire et de développement local. Ils appliquent au territoire sur lequel le CIG est implanté ces notions solidaires et mettent en place des activités durables d'intérêt général.

L'enjeu principal du DDET consiste à fédérer les acteurs locaux (politiques, économiques et sociaux) autour de ces valeurs et d'organiser de façon pérenne l'ensemble des activités des CIG. La responsabilité partagée est la condition sine qua non du succès de la démarche commune portée par toutes les parties prenantes.

Personnel

Les 23 ADL sont affectés dans 25 CIG locaux ou régionaux.

Les activités principales dans les CIG se répartissent de la façon suivante:

- 25 services de proximité
- 24 services environnement
- 16 Internetstufen
- 13 jardins
- 1 épicerie solidaire
- 1 halte-garderie
- 1 maison relais
- 1 transport et accompagnement de personnes âgées
- 1 récupération et transformation de vêtements
- 1 distribution de linge hospitalier
- 11 offres touristiques
- 3 bibliothèques solidaires en réseau
- 6 services de recyclage

2.2.4. Le domaine Finance (DFIN)

Description

Le DFIN constitue un des six domaines d'OPE en charge de la gestion financière au sein du réseau. Ses champs d'action s'articulent principalement autour des activités de coordination, de consolidation et de supervision des données financières et comptables du réseau OPE. Son activité principale est de rendre des comptes à nos partenaires financeurs selon des spécificités budgétaires qu'ils auront préalablement déterminées. Le domaine est composé de deux services, le service Comptabilité et le service Recherche financière.

Responsabilités

Le DFIN est garant de la gestion financière du réseau. Il contrôle la bonne exécution des procédures définies par la direction. Il veille à la bonne exécution des procédures comptables notamment en suivant les instructions émanant du MTE par le respect du guide administratif et financier mis à disposition par celui-ci. Il veille également à maîtriser la législation fiscale et les règles comptables y afférents pour l'ensemble du réseau OPE.

Missions et finalités

Les principales missions du DFIN sont:

- Proposer des outils de gestion (BOB depuis le 01 janvier 2011).
- Former et accompagner les coordinateurs administratifs du réseau à l'utilisation de l'outil de gestion.
- Vérifier les applications et procédures comptables (analytique, gestion de trésorerie, suivi budgétaire).
- Remplacer le cas échéant les coordinateurs administratifs du réseau.
- Aider à l'élaboration des situations financières des CIG.
- Etablir les bilans.
- Faire les déclarations de TVA.
- Aider à la réalisation des budgets prévisionnels.

La consultance par CIG est répartie entre les personnes du domaine. Elle peut varier selon la demande des CIG et selon les disponibilités des personnes du domaine.

2.2.5. Le domaine Responsabilité Environnementale de l'Entreprise (DREE)

Description

De la théorie ...

- Développement durable: Un développement qui ne tient pas compte des critères économiques, sociaux et environnementaux est-il soutenable ?
- Création d'emplois: L'environnement est un secteur important de création d'emplois. Les projets d'aménagement de l'environnement ont participé à la création du réseau OPE et aujourd'hui encore une part importante des 1000 emplois créés concerne ce secteur d'activités.
- Solidarités: L'environnement et particulièrement l'espace public est un élément riche de solidarités, il constitue un lieu de rencontre et de sociabilité tout à fait privilégié.

...à la pratique

Responsabilités

CONCEPTION DURABLE DES ESPACES PUBLICS

- Mise en place d'un processus de projet durable par une approche participative
- Promouvoir le partage de l'espace
- Offrir des opportunités d'interactions sociales variées
- Optimiser la biodiversité
- Réduire l'impact environnemental du projet (contexte local)
- Choix des matériaux en fonction de l'impact environnemental (matériaux écologiques et de provenance locale, privilégier la récupération et le recyclage des matériaux)
- Choix des éléments en fonction de leurs impacts sur le paysage
- Conception des aménagements polyvalents et réversibles
- Education à l'environnement
- Création de métiers verts, valorisation des compétences locales (appropriation des compétences techniques de base)
- Mise en place de partenariats
- Confort et sécurité des usagers (technique et conformité)

Missions et finalités

AMÉNAGEMENT DE L'ENVIRONNEMENT

- Les projets d'aménagement de cours d'écoles écologiques selon un processus participatif
- Les espaces publics écologiques: création de projets tel que l'aménagement de parcs de loisirs écologiques, d'aires de jeux, de places publiques, d'espaces naturels, entretien différencié et extensif ...
- Les jardins solidaires et pédagogiques: jardins d'écoles, potagers, projets de maraichage bio,...
- La construction durable: constructions écologiques, réhabilitation de bureaux, locaux ...

RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT, ÉDUCATION À L'ENVIRONNEMENT & ÉCOLOGISATION DES PROJETS.

- Recherche sur les dispositifs techniques permettant des aménagements propres, utilisation des ressources locales tant humaines que matérielles,....
- En collaboration avec le MDDI, élaboration et mise en place d'un projet de « Production et certification d'arbustes d'origine génétique indigène visant la promotion de la biodiversité associée aux haies naturelles » au départ de notre pépinière d'Altwies.
- Accueil de 2 étudiants «chercheurs citoyens». L'un de l'Université de Lyon qui a réalisé une étude sur «Les enjeux du logement durable dans la Grande Région, quelle réponse pour l'Economie Sociale et Solidaire ?» et l'autre de l'Université de Poitier qui a réalisé une étude sur la «Contribution des méthodes participatives de l'Economie Solidaire au développement local et durable» et particulièrement sur les projets d'aménagement des cours d'école réalisées par le réseau
- Sécurité et mise en conformité de l'espace public.
- Chaque projet est accompagné d'un dossier de conformité validé par un bureau d'études indépendant.
- Participation à différents groupes de travail
 - Interne au réseau mais aussi nationaux (plateforme éducation au développement durable, Ecosol,...)
 - Elaboration et participation à divers projets européens (Leonardo, Grundvig, Habitreg,...)
- Accueil de stagiaires: en 2011, le DREE a accueilli 5 étudiants en stage d'orientation

Personnel

La prise de conscience environnementale s'est considérablement développée depuis les débuts du réseau. Les nouvelles attentes de la société et la multifonctionnalité de l'espace public (récréation, détente, social, écologique, économique,...) ont favorisé l'émergence d'une gouvernance environnementale.

La conception durable de l'espace public implique une expertise sociotechnique. Le DREE réunit une vingtaine de personnes qui ont en charge le développement, l'accompagnement et le suivi des projets d'aménagement de l'environnement et qui participent aussi à un effort de sensibilisation du réseau aux questions environnementales.

L'équipe travaille sur chaque phase des projets depuis leur conception jusqu'à leur réalisation (réunions avec tous les acteurs concernés, levé topographique, plans de présentation, élaboration de dossiers, études techniques, plans techniques, dossiers pédagogiques, accompagnement des projets...et enfin le recollement (et la mise en conformité)).

2.2.6. Le domaine Responsabilité sociale de l'Entreprise (DRSE)

Description

Le DRSE est composé de deux services:

- le service Emplois et Compétences (SEMC) et
- le service Formation et Prévention (SFOP)

Dans service Emplois et Compétences on retrouve les:

- Coordinateurs, responsables pour le développement des plans de formation, ainsi que le suivi des historiques de formations dans le réseau.
- Concepteurs, responsables pour le développement des projets de formation, l'organisation des formations ainsi que du suivi, dont notamment les listes de présence et de la facturation respectivement refacturation
- Consultants, responsables pour la cohérence entre le terrain local et le DRSE en ce qui concerne la politique de formation.

Dans le service Formation et Prévention on retrouve les

- Formateurs, responsables pour les actions de formation technique, leurs contenus, le bon déroulement de l'action ainsi que la validation des acquis des participants.
- Consultants, responsables pour la cohérence entre le terrain local et le DRSE en ce qui concerne la politique de prévention.

Responsabilités

Une des missions principales d'OPE asbl est la formation continue des salariés du réseau. Ainsi OPE a décidé dans sa stratégie globale de faire évoluer son service Formation et en a fait le domaine de la responsabilité sociale de l'entreprise en 2008. Il ne s'agit donc plus uniquement d'organiser de la formation mais d'intégrer dans la démarche de chaque projet de formation la notion de la responsabilité sociale de l'entreprise, donc le volet social, environnemental et économique et ceci avec toutes les parties prenantes, salariés et partenaires du réseau.

Un agrément en tant qu'organisateur de cours de formation professionnelle continue a été attribué à OPE par le Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle.

Afin de répondre aux besoins et demandes des salariés du réseau, le site de Ehlinge a été aménagé pour accueillir l'équipe du DRSE. Trois salles de formation, deux salles de réunion ainsi que deux ateliers de formation permettent d'accueillir jusqu'à 80 salariés par jour pour 7 actions de formation différentes.

Les piliers de la formation continue au sein du réseau OPE sont "le partage et transfert de compétences" ainsi que "le learning by doing" englobant aussi bien le développement des compétences professionnelles que personnelles.

Chaque projet de formation passe par une réelle analyse des besoins du terrain. Etre à l'écoute des besoins, comprendre et transposer les demandes dans une offre de formation en intégrant toutes les parties prenantes, salariés, responsables, spécialistes et partenaires extérieurs; tel est le but déclaré de l'équipe du DRSE.

Missions et finalités

Les plans de formation

Les coordinateurs visitent régulièrement les CIG pour voir ensemble avec eux:

- Les besoins collectifs de formation sur une année suite aux recensements des besoins par les responsables du CIG
- Les propositions de formations en relation avec les emplois et les postes de travail
- Les historiques de formation par personne et par CIG

Les projets de formation

Les concepteurs sont tenus régulièrement au courant des plans de formation des CIG par les coordinateurs. Ils retiennent les demandes collectives en priorité et organisent en fonction des demandes des projets de formation, soit en interne, externe ou encore en intra.

Formation interne:

- Pour les projets de formation en interne, chaque concepteur est en charge de catégories de formation définies, de leur organisation (matériels, planning des formateurs, salles, offres de formations, liste de présence, facturation et refacturation)
- Pour les projets de formation en externe et intra, dépendant la catégorie de formation demandée, le concepteur en charge conçoit le cahier pédagogique et lance les demandes d'offres de formation. Il sera en charge d'analyser les réponses suite à la demande, de faire un choix sur l'organisme à retenir et d'organiser (comme formation interne) le projet de formation.

Les actions de formation

Pour les actions de formations en interne, les formateurs techniques sont responsables pour le contenu pédagogique de la formation, adaptation si besoin aux participants respectivement aux changements de la technique et des matériaux ainsi que la validation des acquis par les participants si la formation est composée d'un test final.

Les formateurs techniques travaillent en étroite collaboration avec les concepteurs concernant le planning des actions de formation.

Les concepteurs reçoivent les demandes de formation et fixent, en collaboration avec les formateurs techniques les dates pour les formations – le planning du SFOP.

Personnel

20 personnes, coordinateurs, concepteurs, consultants et formateurs techniques, répondent quotidiennement aux besoins des CIG:

- plans de formation
- conception
- réalisation
- suivi

La pluridisciplinarité du DRSE permet de couvrir un ensemble de demandes de formation très diversifiées, standard ou "sur mesure": Langues, nouvelles technologies, communication, management, droit, techniques, sécurité et santé font partie des plus sollicités.

Des partenariats de choix avec de nombreuses institutions et organismes prestataires de formation ont davantage élargi son champ d'action:

- Le réseau OPE, par le biais du DRSE, est notamment en mesure d'organiser, en collaboration avec les différents partenaires dont le Ministère de la Famille et de l'Intégration, un stage préparatoire de pré-qualification pour la formation d'aide socio-familiale.
- Une étroite collaboration de longue date avec l'ADEM et les Chambres professionnelles permet aux CIG d'accueillir, en tant qu'employeur, également des apprentis dans le cadre des dispositions légales de l'apprentissage pour les Certificats d'Aptitude Technique et Professionnelle (CATP) de pépiniériste-paysagiste, d'employé administratif et d'informaticien.

2.2.7. Le service Recherche-Action (SREA)

Description

Les missions du SREA s'articulent autour de quatre axes principaux:

- La prospection générale
- L'Europe
- La législation
- L'éducation citoyenne

Responsabilités

Le SREA informe, conseille et appuie, sur demande, les autres services d'OPE et les membres du réseau. Il renseigne de manière proactive sur les opportunités de partenariats et de développement de projets nouveaux qu'offrent les cofinancements européens ou nationaux. Dans le cadre de la recherche-action, le service peut être partie prenante de projets, il peut aussi en être le porteur à défaut d'autres porteurs plus pertinents, disponibles et volontaires. (cfr annexe 5.5.1.) Le service peut aussi accueillir des stagiaires ou volontaires européens dont la formation est en lien avec les activités du service.

Missions et finalités

La prospection générale

Elle tient lieu dans une veille sur les projets ECOSOL et sur des études d'environnements de différentes natures pour en rechercher les richesses existantes, les mettre en valeur et faciliter leur transfert.

Les domaines principaux de la prospection sont:

- Le développement durable
- La gouvernance territoriale
- La solidarité (p.ex. intergénérationnelle)

Europe

Cette activité comporte notamment les axes suivants:

- la compréhension, la veille, la vulgarisation de la politique européenne, dans les domaines d'activité du service
- l'élaboration et la réponse aux demandes de partenariats de coopération transnationale
- un recensement et une vue globale des projets européens en cours ou en prospection
- la constitution, en collaboration avec tous les domaines, d'un répertoire des réseaux et personnes de référence internes
- les activités de réseautage solidaire au niveau international en lien notamment avec INEES, le RIPESS, les P'actes, Ensie

La législation

- Veille juridique sur l'actualité de la législation et réglementation nationale, communautaire et internationale, jurisprudence
- Analyser des situations, poser un diagnostic, dégager des tendances ou élaborer des prévisions dans le cadre d'analyses et études spécifiques (projets de lois, avis des Chambres, jurisprudence).
- Supports ponctuels dans le cadre du code du travail (contrats, obligations, congés, sanctions...)
- Supports juridiques ponctuels dans le cadre des activités du réseau
- Participation à l'élaboration d'un cadre juridique pour les entreprises de l'économie solidaire

L'éducation citoyenne

L'éducation citoyenne est positionnée sur le terrain de l'action. Elle joue un rôle de liant/passerelle entre l'ambition politique et sociétale du réseau OPE et ses applications sur le terrain (sensibilisation, discours, méthodes, production, etc.).

- Consultance et coordination par l'accompagnement et le conseil en matière de montage de projets et de gouvernance
- Consultance et coordination en matière de contenus de sensibilisation sur le réseau OPE et l'économie solidaire
- Représentation d'OPE dans les réseaux d'économie solidaire et suivi des partenariats
- Centralisation, gestion et promotion de la «littérature» (cfr annexe 5.5.2.)

3. L'ORGANISATION



Abou Ndiaye, Membre fondateur du Bureau RT 35 «Sociologie du monde associatif» de l'Association Française de Sociologie, invité à la 11e conférence nationale.

3.1. L'organigramme au 31.12.2011

CONSEIL D'ADMINISTRATION							
Président	Vice-Président	Trésorier		Secrétaire	Membre	Membre	Membre
John CASTEGNARO	Henry WELSCHBILLIG	Walter GATTI		Marie-Thérèse SANNIPOLI	Carlos PEREIRA	Romain BIEVER	Romain BINSFELD

ADMINISTRATEURS DELEGUES							
Romain BIEVER - Romain BINSFELD							

COMITE DE COORDINATION							
Gilles ALLEGRE - Romain BIEVER - Romain BINSFELD - Nicolas BROOTCORNE - Ben GOERENS - Claudine HEWER - Marisol LOPEZ - Christina SCHUERR							

ADMINISTRATION				FINANCES		COMMUNICATION, CULTURE ET TECHNOLOGIES				DEVELOPPEMENT TERRITORIAL		RESPONSABILITE SOCIALE DE L'ENTREPRISE		RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE DE L'ENTREPRISE		
Directrice Administrative Marisol LOPEZ				Directeur Financier Gilles ALLEGRE		Chargée de Direction Christina SCHUERR				Chargé de Direction Ben GOERENS		Chargée de Direction Claudine HEWER		Chargé de Direction Nicolas BROOTCORNE		
Chargée de Direction Adjointe Yamina BIDANI				Chargée de Direction Adjointe Rose BOUHAMRI		Chargé de Direction Adjoint Serge DRACHENBERG				Chargé de Direction Adjoint Mett PERL						
ENTRETIEN	ADMINISTRATION DU PERSONNEL	SECRETARIAT DE COORDINATION	REDACTION ET TRADUCTION ADMINISTRATIVES	COMPTABILITE	RECHERCHE FINANCIERE	DESIGN	DEVELOPPEMENT CULTUREL	RELATIONS PUBLIQUES	TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION	ACTIONS TERRITORIALES	ACTIONS THEMATIQUES	COORDINATION ET CONSULTANCE	CONCEPTION ET FORMATION	AMENAGEMENT-ENVIRONNEMENT	TRANSPORT-LOGISTIQUE	RECHERCHE - ACTION
		Responsable de Service Léa DECKER	Responsable de Service Sylvie PHILIPPOT			Responsable de Service Inez VERHAREN	Responsable de Service Habla LASSOUANI	Responsable de Service Noémie ENGELS	Responsable de Service Jurij ACALINOVIC			Responsable de Service Nancy SCHLEICH	Responsable de Service Fabienne SCHILTZ	Responsable de Service Mathieu TASSIN	Responsable de Service Tony BORGIONI	Responsable de Service Véronique MEDINGER
Gestionnaire logistique et maintenance Lysiane BALDASSARI	Consultante Administration du Personnel Valérie BORBICONI	Assistante Administrative Nathalie BIVER	Gestionnaire traducteur-rédacteur Luc KOSTER	Consultante comptabilité Fernanda GOMES	Directeur Financier Gilles ALLEGRE	Gestionnaire Infographie Liliane CANNIVY	Coordinateur événementiel David DEFFAUX	Concepteur communication Joseph DEGRAND	Consultant TIC Frédéric CLINQUART	Agent de Développement Local Stéphanie ALLARD	Agent de Développement Local Consultance Art et Culture Marc BOURSCHIED	Coordination Emplois et Compétences Cécile BLANCHOUIN	Concepteur Emplois et Compétences Marco CARPISASSI	Apprentie Kelly ALMEIDA GUTERRES (CATP)	Consultant Technique Horacio ALELUIA FERREIRA	Consultant recherche Gilles DACHEUX
Ouvrière de nettoyage Leticia DA CUNHA	Consultante Administration du Personnel Antoinette CARDONI	Assistante Administrative Rita GIANNINI	Gestionnaire administrative Sedina HUSANOVIC	Chargée de direction adjointe Rose BOUHAMRI	Gestionnaire art et création Fabienne ENZINGER	Agent de Développement Culturel Alexandre HIPPERT	Conceptrice communication Chloé KOLB	Consultant TIC Renaud IALACCI	Agent de Développement Local Carlos BREDA	Agent de Développement Local Consultance Emplois et Compétences Boate SANDER	Agent de Développement Local Consultance Emplois et Compétences Sara MODERT	Formateur Technique Guillaume FRITZ	Gestionnaire Aménagement et Environnement Mirailda GUTERRES	Gestionnaire Logistique et Maintenance Jot BOLY	Gestionnaire éducation citoyenne Johanna HARDENBERG	
Ouvrière de nettoyage Alena KURYLCHYK	Gestionnaire Administration du Personnel Tania DE OLIVEIRA FERNANDES	Secrétaire d'Accueil Antonina GOLINELLI	Gestionnaire comptable Véra NEVES		Concepteur Infographie Patrick HUMBERT		Gestionnaire communication Harry SCHÜLER	Coordinateur TIC Serge LACROIX	Agent de Développement Local Consultance TIC Elisabete CERDEIRA SOARES	Agent de Développement Local Consultance TIC Malou USELDINGER	Consultant Formation Technique Norbert HARTZ	Formateur Technique Mario FRANK	Conceptrice Education Environnementale Anne-Carole HERZ	Consultant Technique Amir CATIC	Consultant éducation citoyenne Abilio MACHADO	
Ouvrière de nettoyage Patricia LYON (PE)	Consultante Administration du Personnel Nathalie GRANDIN	Assistante Administrative Nathalie HEGER	Consultante comptabilité Florence ZELLER		Conceptrice art et création Virginie MASSON				Agent de Développement Local Pedro COUTINHO WEBER	Agent de Développement Local Consultance communication Eliane WEBER	Coordination Emplois et Compétences Sarra KOUBAA	Formateur Technique Michael MAAS	Conceptrice Education Environnementale Martine KETTEL	Consultant Technique Jean-Yves DE SOUSA	Gestionnaire recherche Marc STRAUS	
Ouvrière de nettoyage Paula REGO BRAS	Coordination Administration du Personnel Paula HALLINGER	Secrétaire d'Accueil Jeff SALCICCIA			Conceptrice Infographie Véronique PETIT				Agent de Développement Local Liliane DA SILVA	Agent de Développement Local Daniela DARIO	Assistante Emplois et Compétences Yvonne KRAEMER	Conceptrice Emplois et Compétences Marisa NEVES	Conceptrice Aménagement et Environnement Sylvie KOHL	Consultant Technique Jean-Louis LACROIX	Stagiaire EVS Valéria MATVISHYNA	
Ouvrière de nettoyage Sandra ROSSETTI					Consultant art et création Michel SABBADINI				Agent de Développement Local Daniela DARIO	Agent de Développement Local Mandy FAUTSCH	Consultant Présentation Milan ZASADNY	Formateur Technique Paul PIRRET	Conceptrice Aménagement et Environnement Céline LEJEUNE	Assistant Jardins Solidaires Johannes VAN DER PEET		
Ouvrière de nettoyage Graziella TARIVERDI-PEDONE									Agent de Développement Local Mandy FAUTSCH	Agent de Développement Local Cindy GEHLEN	Consultant en apprentissage Daniel GREIS	Formateur Technique Jhemp RUCKERT	Gestionnaire Aménagement et Environnement Myriam POOS	Chef d'équipe Logistique et Maintenance Alain WIRTZ		
									Agent de Développement Local Cindy GEHLEN	Agent de Développement Local Henri GERSON	Coordination Emplois et Compétences Gontran POIROT	Formateur Technique Nicolas SANELLI	Conceptrice Aménagement et Environnement Margit SÄNGER	Consultant Technique Maxime DARA		
									Agent de Développement Local Henri GERSON	Agent de Développement Local Hugues HERBILLOT	Ouvrier Logistique et Maintenance Franz WEYLAND	Emplois et Compétences Frantz CLAUSSE	Education Environnementale Marianne SCHEUER			
									Agent de Développement Local Hugues HERBILLOT	Agent de Développement Local Daniel HUTCHINSON	Consultant en apprentissage Daniel GREIS	Formateur Technique Jhemp RUCKERT	Gestionnaire Aménagement et Environnement Myriam POOS	Chef d'équipe Logistique et Maintenance Alain WIRTZ		
									Agent de Développement Local Daniel HUTCHINSON	Agent de Développement Local Katja KLEIN	Coordination Emplois et Compétences Gontran POIROT	Formateur Technique Nicolas SANELLI	Conceptrice Aménagement et Environnement Margit SÄNGER	Consultant Technique Maxime DARA		
									Agent de Développement Local Katja KLEIN	Agent de Développement Local Kathy NACHTSHEIM	Ouvrier Logistique et Maintenance Franz WEYLAND	Emplois et Compétences Frantz CLAUSSE	Education Environnementale Marianne SCHEUER			
									Agent de Développement Local Kathy NACHTSHEIM	Agent de Développement Local Noëlle PELTIER	Consultant en apprentissage Daniel GREIS	Formateur Technique Jhemp RUCKERT	Gestionnaire Aménagement et Environnement Myriam POOS	Chef d'équipe Logistique et Maintenance Alain WIRTZ		
									Agent de Développement Local Noëlle PELTIER	Agent de Développement Local Alain REIS	Agent de Développement Local Daniela DARIO	Formateur Technique Jhemp RUCKERT	Gestionnaire Aménagement et Environnement Myriam POOS	Chef d'équipe Logistique et Maintenance Alain WIRTZ		
									Agent de Développement Local Alain REIS	Agent de Développement Local Danielle RIES - BREYER	Agent de Développement Local Géraldine RICQUET	Formateur Technique Jhemp RUCKERT	Gestionnaire Aménagement et Environnement Myriam POOS	Chef d'équipe Logistique et Maintenance Alain WIRTZ		
									Agent de Développement Local Danielle RIES - BREYER	Agent de Développement Local Géraldine RICQUET	Agent de Développement Local Kris KAYSER	Formateur Technique Jhemp RUCKERT	Gestionnaire Aménagement et Environnement Myriam POOS	Chef d'équipe Logistique et Maintenance Alain WIRTZ		
									Agent de Développement Local Géraldine RICQUET	Agent de Développement Local Kris KAYSER	Agent de Développement Local Nicolas VAN DE WALLE	Formateur Technique Jhemp RUCKERT	Gestionnaire Aménagement et Environnement Myriam POOS	Chef d'équipe Logistique et Maintenance Alain WIRTZ		
									Agent de Développement Local Kris KAYSER	Agent de Développement Local Nicolas VAN DE WALLE						

3.2. La grille des salaires

DATE: 1^{er} octobre 2011 SALAIRES A INDICE: 737,83

Echelon	Salaire indice 100	Salaire de base	Ancienneté annuelle	Début de carrière métiers (catégorie minimum)
71	737	5 437,81	81,57	
70	730	5 386,16	80,79	
69	723	5 334,51	80,02	
68	716	5 282,86	79,24	
67	709	5 231,21	78,47	
66	702	5 179,57	77,69	
65	695	5 127,92	76,92	
64	688	5 076,27	76,14	
63	681	5 024,62	75,37	
62	674	4 972,97	74,59	
61	667	4 921,33	73,82	
60	660	4 869,68	73,05	
59	653	4 818,03	72,27	
58	646	4 766,38	71,50	
57	639	4 714,73	70,72	
56	632	4 663,09	69,95	
55	625	4 611,44	69,17	
54	618	4 559,79	68,40	
53	611	4 508,14	67,62	
52	604	4 456,49	66,85	
51	597	4 404,85	66,07	
50	590	4 353,20	65,30	
49	583	4 301,55	64,52	
48	576	4 249,90	63,75	
47	569	4 198,25	62,97	
46	562	4 146,60	62,20	
45	555	4 094,96	61,42	
44	548	4 043,31	60,65	
43	541	3 991,66	59,87	
42	534	3 940,01	59,10	
41	527	3 888,36	58,33	
40	520	3 836,72	57,55	
39	513	3 785,07	56,78	
38	506	3 733,42	56,00	
37	499	3 681,77	55,23	
36	492	3 630,12	54,45	
35	485	3 578,48	53,68	
34	478	3 526,83	52,90	
33	471	3 475,18	52,13	
32	464	3 423,53	51,35	
31	457	3 371,88	50,58	
30	450	3 320,24	49,80	
29	443	3 268,59	49,03	
28	436	3 216,94	48,25	
27	429	3 165,29	47,48	Responsable de Service (minimum catégorie 27)
26	422	3 113,64	46,70	
25	415	3 061,99	45,93	
24	408	3 010,35	45,16	
23	401	2 958,70	44,38	
22	394	2 907,05	43,61	
21	387	2 855,40	42,83	Agent de Développement Local, Agent de Développement Culturel (minimum catégorie 21)
20	380	2 803,75	42,06	
19	373	2 752,11	41,28	
18	366	2 700,46	40,51	
17	359	2 648,81	39,73	Consultant(e), Concepteur(trice), Coordinateur(trice), Formateur(trice) (minimum catégorie 17)
16	352	2 597,16	38,96	
15	345	2 545,51	38,18	
14	338	2 493,87	37,41	
13	331	2 442,22	36,63	Gestionnaire (minimum catégorie 13)
12	324	2 390,57	35,86	
11	317	2 338,92	35,08	
10	310	2 287,27	34,31	
9	303	2 235,62	33,53	Assistant(e) (minimum catégorie 9)
8	296	2 183,98	32,76	
7	289	2 132,33	31,98	
6	282	2 080,68	31,21	
5	275	2 029,03	30,44	
4	268	1 977,38	29,66	
3	261	1 925,74	28,89	
2	254	1 874,09	28,11	
1	247	1 822,44	27,34	
SSMGQ	120% du SSMG	2 161,78	32,43	Chef d'Equipe (minimum catégorie SSMGQ)
SSMG	244,16	1 801,49	27,02	Ouvrier(ère), Employé(e), Animateur(trice), Clown, Secrétaire d'Accueil (minimum catégorie SSMG)

En ce qui concerne le salaire social minimum non qualifié pour les personnes mineures et les étudiants, nous nous référons aux dispositions légales suivantes:

Salaire social minimum non qualifié pour mineurs	
17-18 ans (80%)	1 441,19 €
15-17 ans (75%)	1 351,11 €

Salaire contrats étudiants	
18 ans et plus	1 441,19 €
17-18 ans (80%)	1 152,95 €
15-17 ans (75%)	1 080,89 €

Indexation et ancienneté

1) Le salaire de base est indexé sur le coût de la vie.

2) Le taux d'augmentation annuelle est de 1,5% sur la base de la grille des salaires.

Cette augmentation annuelle sera rétribuée pendant une période maximale de **vingt ans**, annuellement à la **date d'anniversaire d'entrée dans le Réseau et est intégrée au salaire brut**. Elle est calculée en fonction uniquement du salaire de base de la catégorie et ne dépassera pas dès lors le montant maximum de la catégorie 71, à savoir 81,57 Euros, indice 737,83. La formule de calcul est la suivante: salaire de base X 1,5 %

4. LES DÉPENSES ET RECETTES 2011



Romain Schneider et Laurent Lessard, ministre en charge des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire au Québec, pour un échange sur l'ECOSOL au Go4Lunch Inn

DEPENSES		RECETTES	
Frais de personnel	6.561.311,87	Membres du réseau OPE	7.954.609,59
<i>dont rémunérations salariés</i>	<i>5.550.197,76</i>		
<i>dont cotisations</i>	<i>804.838,85</i>	Remboursements	416.904,30
<i>dont indemnités de stage</i>	<i>16.451,67</i>		
<i>dont autres frais de personnel</i>	<i>189.823,59</i>	Refacturations	117.566,30
Frais de fonctionnement généraux	1.253.712,18	Subsides	58.330,63
<i>dont assurances</i>	<i>41.496,49</i>		
<i>dont locations et leasings</i>	<i>610.273,80</i>	Loyers	99.321,32
<i>dont frais de formation</i>	<i>194.719,74</i>		
<i>dont amortissements</i>	<i>62.258,83</i>	Prestations de service	12.044,39
<i>dont gaz & électricité</i>	<i>74.264,74</i>		
<i>dont honoraires</i>	<i>99.930,76</i>	Projets européens	40.044,61
<i>dont taxes</i>	<i>16.205,80</i>		
<i>dont autres frais de fonctionnement généraux</i>	<i>154.562,02</i>	Autres recettes	5.457,96
Frais de fonctionnement liés à l'activité	1.087.608,47		
<i>dont abonnements, annonces, brochures, traductions, documentations & publicité</i>	<i>71.509,48</i>		
<i>dont achats de fournitures, fournitures de bureau et informatiques</i>	<i>184.951,18</i>		
<i>dont autres achats</i>	<i>82.745,34</i>		
<i>dont autres charges d'exploitation</i>	<i>339.997,78</i>		
<i>dont cotisations</i>	<i>3.532,00</i>		
<i>dont frais de route</i>	<i>94.763,87</i>		
<i>dont téléphone, GSM et fax</i>	<i>55.385,66</i>		
<i>dont intérêts débiteurs</i>	<i>125.242,30</i>		
<i>dont prestations de service</i>	<i>51.272,49</i>		
<i>dont voyages, déplacements et frais de représentation</i>	<i>61.865,84</i>	Perte 2011	198.353,42
<i>dont autres frais de fonctionnement liés à l'activité</i>	<i>16.342,53</i>		
TOTAL	8.902.632,52	TOTAL	8.902.632,52