

ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE DU CMTRA / 3 OCTOBRE 2020

BILAN MORAL 2019

Ce que nous pouvons faire ressortir de l'année 2019 au CMTRA :

=> **Du côté organisation interne**, l'année 2019 a été celle de la confrontation de nos idéaux en matière de coopération et d'horizontalité au travail avec la quotidienneté des actions menées au CMTRA.

Avec l'arrivée dans l'équipe salariée d'Aurélié Montagnon en décembre 2018 au poste d'administratrice-coordonnatrice, 2019 a été la 1ère année complète dans ce **nouveau fonctionnement sans poste de direction**. Une position pas évidente pour Aurélié qui a su cependant trouver sa place.

Début 2019, la **formation Bureau-Equipe** avec la Scop L'Orage a répondu au souhait commun des administrateurs bénévoles et des salariés de nous doter de nouveaux outils et points de vue pour fonctionner ensemble.

Le **séminaire CA/Equipe** de février a lui aussi contribué à améliorer la collaboration entre bénévoles et salariés.

Nous avons également débuté un travail, aussi riche que frustrant parfois, de **mise à jour des fiches de poste** de chacun.e au moyen d'outils nouveaux, notamment la **matrice RASCI** précisant si chaque salarié est : Responsable, Approuvant, Support, Consulté, Informé sur chaque action. Cela devrait permettre à terme une meilleure répartition des responsabilités entre les salarié.e.s. A émergé de manière explicite le besoin de "requalifier" deux missions, deux fonctions : l'animation de réseaux (associations, amateurs ...) et la communication (pour ne pas la limiter à une fonction d'appui aux autres missions).

Un gros chantier rendu indispensable, d'une part, par le mode de financement par projet, qui peut induire un fonctionnement en silos, et d'autre part, par l'impact de la convention ethnopôle sur la répartition des fonctions au sein de l'équipe.

=> En ce qui concerne **la politique salariale** : la priorité a été donnée à continuer à revaloriser progressivement les salaires plutôt que, par exemple d'offrir une prime de Noël, dans une volonté de penser plus globalement la revalorisation du travail.

Les 4 salariés en groupe D, aux salaires les plus bas, ont sollicité le Bureau pour une demande d'augmentation. Le Bureau a convié tous les salariés à traiter cette demande collectivement. Une augmentation a été validée au consentement, leur attribuant une prime mensuelle de technicité de 25 points prenant effet au 1er juillet 2019. Cette prime est attribuée suite à l'évolution des compétences et de l'expertise nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.

Par ailleurs, - Le règlement intérieur adopté en 2019 a notamment intégré deux représentants de l'équipe professionnelle comme membres de droit du CA.

En tant que co-président.e.s, nous dressons un bilan très positif de l'évolution salariale et du fonctionnement horizontal. Nous avons le sentiment d'être sortis du cadre de confrontation salariés-employeur, très frustrant, pour travailler maintenant dans une dynamique de co-construction entre bureau et équipe salariée à une vision plus globale des possibilités de la structure.

=> Si nous devons en 2020 **effectuer un véritable bilan du processus d'horizontalité** entamé il y a 3 ans et le continuer, nous pouvons déjà en estimer les retombées en interne. Nous, bureau, équipe et membres du CA pouvons **nous féliciter de cette année 2019** : nous constatons beaucoup plus de confiance mutuelle et d'entraide avec le sentiment de travailler ensemble bénévoles et salariés à mener à bien les projets du CMTRA dans une ambiance qui n'a rien à voir avec celle d'avant 2019. Les stagiaires, services civiques et remplaçants qui sont passés au CMT ont témoigné, ainsi que les candidats postulant au remplacement temporaire de la coordinatrice : ils ont souhaité et apprécié travailler au CMTRA.

=> Parallèlement à ces réajustements et renforcements internes et, comme le montre le rapport d'activités, **le CMTRA a poursuivi sa mission de valorisation et de promotion des musiques traditionnelles et d'expression populaire.**

D'une part, par l'aménagement et la mise à disposition d'un important fonds d'archives et de documents sonores, mémoire et valorisation des cultures populaires, rurales et urbaines, anciennes et contemporaines. D'autre part, par une présence active au sein d'une diversité de réseaux, professionnels et amateurs, institutionnels et associatifs, afin de favoriser et promouvoir la pratique et la diffusion de ces musiques.

=> Cette année 2019 marque en outre un point charnière dans la **mise en œuvre du label Ethnopôle**, reçu en 2016. Nous avons cherché à rendre toutes les activités réflexives, de recherche qui lui sont associées, plus transversales au sein du CMTRA. Nous avons repensé son fonctionnement pour plus de synergie et d'adaptabilité aux nouveaux objets de recherche de la structure (patrimoine oral, mémoire, récit de vie) et pour en faire un outil partagé et concret d'une recherche action engagée et quotidienne.

Le renouvellement de la convention Ethnopôle pour 2020 nous donne l'occasion de ré-actualiser le projet scientifique et culturel du CMTRA en lien avec ces changements et propositions.

=> Le compte de **résultat 2019 globalement satisfaisant**, ainsi que la **reconnaissance de nos partenaires.**

Le **bilan de l'édition 2019 des JMM est largement positif.** Le soutien des spectateurs à travers leur libre contribution a démontré pour la 2e année consécutive leur attachement à cet évènement.

=> **L'implication forte du CA** au sein de l'équipe bénévole est aussi à noter. Merci à chacune et à chacun.

=> Il nous reste, bien sûr, des **choses à améliorer**, notamment la communication sur toutes les facettes de nos activités, la lisibilité de nos actions par les acteurs régionaux et le contact avec nos adhérents...

Pour ce qui est des orientations 2020

=> La **crise sanitaire de début d'année 2020** nous a demandé, en tant que salarié.e.s comme administrateurs.trices de nous adapter. Nous avons expérimenté, comme bien d'autres en France, le travail à distance, les réunions en vidéo-conférences etc... Certaines de nos actions n'ont pas pu se dérouler ou, du moins, dans leur forme initiale. Le festival des JMM a dû être annulé et remplacé par une forme plus légère et mobile. Un épisode difficile mais qui nous a permis, une nouvelle fois, de mesurer le niveau d'engagement et de responsabilité de l'équipe, dans la manière dont chaque membre a réussi à gérer ses propres contraintes familiales et personnelles avec son activité professionnelle (dossiers à produire, relations partenariales, maintien des contacts, circulation de l'information ...).

Certaines **orientations et chantiers décidés en 2019 doivent être continués** en 2020/2021 :

- finalisation des nouvelles fiches de poste des salariés
- la Convention Pluri-Objectifs à mener à bien avec nos financeurs institutionnels
- actualisation du projet scientifique et culturel, du rôle et de la place Conseil Scientifique
- réflexion sur la question des locaux, de l'ouverture au public, du centre de documentation
- la préparation du 30ème anniversaire du CMTRA en 2021
- ...

Afin de continuer le chemin vers la **parité hommes-femmes** chez les administrateurs bénévoles de notre structure, nous ré-itérons notre invitation aux administratrices à rejoindre la co-présidence au sein du Bureau. 2 places sont disponibles : bienvenue !