



Règlement intérieur

Article 1 - Préambule

Conformément aux statuts de l'Association «Le Grain Monnaie Locale» , le règlement intérieur est établi par le Conseil d'Animation. Il est voté par l'Assemblée Générale. Le règlement intérieur fixe les modalités d'exécution des statuts et complète ces derniers.

Les modifications proposées par le Conseil d'Animation sont soumises au vote de l'Assemblée Générale. Cependant, en cas d'urgence, ces modifications peuvent être adoptées provisoirement, jusqu'à leur ratification par la prochaine Assemblée Générale. Les membres sont alors informés par courrier (électronique ou postal)

Ce règlement intérieur a été approuvé par le Conseil d'Animation élu lors de l'assemblée constituante. Il sera ratifié lors de la première Assemblée Générale.

Tout adhérent s'engage au respect des statuts et du règlement intérieur de l'Association.

Article 2 - Courtoisie et convivialité

La courtoisie est de rigueur dans les échanges entre les membres. De la même manière, la convivialité doit être privilégiée au sein de l'association.

Article 3 - Indépendance de l'association

Les actions, engagements et partenariats de l'association ne doivent pas mettre en cause son indépendance notamment vis-à-vis d'intérêts économiques, politiques, corporatistes ou confessionnels. Ceci concerne en particulier les aides et subventions que pourrait solliciter et recevoir l'association.

Article 4 - Ethique

L'association est indépendante.

Elle n'est affiliée à aucune organisation syndicale, politique, religieuse ou corporatiste. De ce fait, toute action ou déclaration d'un membre impliquant l'association et allant à l'encontre de l'article 3 peut-être assimilée à un motif grave et entraîner des sanctions allant jusqu'à la radiation.

Article 5 - Dons et legs

Le Conseil d'Animation se réserve le droit d'accepter ou non les dons et legs qui lui sont accordés. Ces dons et legs ne seront déclarés valides que lorsqu'ils auront été approuvés administrativement en suivant les lois en vigueur.

Article 6 - Utilisation du logo ou du nom de l'association

L'utilisation du nom de l'association ou du logo est interdite sans autorisation expresse des co-présidents de l'association. Tout courrier qui engage l'association d'un point de vue moral ou financier et qui n'émane pas du Conseil d'Animation, doit lui être adressé pour accord.

Article 7 - Site Internet

L'association dispose d'un site internet qui contient toutes les informations jugées utiles par le Conseil d'Animation.

Un comité éditorial, validé par le conseil d'Animation, autorise ou non la publication d'informations sur le site internet. Les co-présidents, et eux seuls, bénéficient d'un droit de veto total sur tout document publié sur le site en raison de leur responsabilité pénale.

Nul membre de l'association ne pourra mettre en cause le webmestre ou le Conseil d'Animation si le site devait être inaccessible pour une quelconque durée, en raison d'un ou de plusieurs problèmes informatiques.

Article 8 - Contacts et démarches au nom de l'association

Tout membre de l'association peut prendre tout contact exploratoire utile à l'association.

Toute action de partenariat avec une société, un organisme ou une association est définie par un contrat signé par les co-présidents de l'association

Article 9 - Commissaires aux comptes

L'assemblée générale peut décider de désigner un ou plusieurs commissaires aux comptes si le budget prévisionnel présenté par le trésorier le nécessite.

Article 10 - Convocations

Les convocations pour les séances du conseil d'animation seront adressées au plus tard cinq jours francs avant la date prévue sauf cas de force majeure ou accord de la majorité du conseil

Article 11 - Ordre du jour

L'ordre du jour de chaque séance du conseil sera adressé au plus tard cinq jours francs avant la date de la séance

Articles 12 - Procès-verbaux

Un exemplaire du procès-verbal des séances doit être expédié par courrier électronique au plus tard quatre semaines après la date de la séance à tous les membres de l'association qu'ils aient assisté à la séance en question ou non.

Article 13 - Prises de décisions en Assemblée Générale

Se reporter aux statuts.

Article 14 - Gestion du budget et comptabilité

Le Trésorier est responsable du budget de l'association. Il peut à ce titre effectuer tout paiement de moins de 100 (cent) Euros sans autorisation préalable du Conseil d'animation.

Le compte en banque de l'association est ouvert au nom de l'association, par les co-présidents et le trésorier. Il est domicilié au siège de l'association.

Les dépenses de plus de 100 (cent) Euros seront effectuées par chèque et devront être approuvées par le conseil d'animation.

Article 15 - Cotisations

Les membres doivent s'acquitter d'une cotisation annuelle.

Le montant de celle-ci est fixé chaque année par l'assemblée générale, sur proposition du Conseil d'Animation.

La cotisation doit être payée à l'association au moment de l'adhésion. Les adhésions réalisées au cours du dernier trimestre de l'année civile sont valables pour l'année civile suivante sauf si le nouvel adhérent ne le souhaite pas.

Toute cotisation versée à l'association est définitivement acquise. Aucun remboursement de cotisation ne peut être exigé en cas de démission, d'exclusion, ou de décès d'un membre en cours d'année, excepté pour les prestataires (prorata temporis de la cotisation annuelle due)

Article 16 - Démission d'un membre du Conseil d'animation

Cessation de fonction

Un membre peut démissionner à tout moment. Il peut en informer l'association par mail avec accusé de réception. Cette démission sera déclarée à la sous-préfecture. Il n'y a pas de formalisme particulier à respecter, sauf stipulations contraires des statuts.

La démission prend effet dès sa notification à l'Association. Toutefois, vis-à-vis des tiers,

elle ne prend effet qu'après déclaration de la modification à la préfecture.

Le membre qui cesse ses fonctions doit remettre à son remplaçant ou à l'Association tous les

documents appartenant à la dite association, sous peine de dépôt par les membres du

Conseil d'Animation, de toutes mesures judiciaires prévues à cet effet.

Article 17 - Démission collective

Dans le cas où l'ensemble des dirigeants démissionnent en même temps et qu'il soit

impossible de procéder à une nouvelle élection faute de candidats, deux possibilités

s'ouvrent aux démissionnaires.

Dissolution de l'association selon la procédure prévue par les statuts. La démission des

dirigeants ne prend effet que lorsque ceux-ci déclarent à la préfecture les changements

intervenues ;

demander au juge la nomination d'un administrateur provisoire, afin d'assurer le

fonctionnement de l'Association et de trouver une solution.

Article 18 - Cumul de fonctions ou de mandats dans le Conseil d'Animation de l'Association

Une même personne ne peut cumuler plusieurs fonctions dans le Bureau de l'Association

(par exemple Président et Trésorier). Sauf en cas de poste vacant, il pourra être établi un

cumul provisoire jusqu'à de nouvelles élections.

Une même personne peut cependant être dirigeant dans plusieurs associations.

Article 19 - Non respect du règlement intérieur

Le non respect de ce règlement entraîne une série de mesures qui se déclinent de la manière suivante :

- avertissement écrit a l'intéressé précisant le motif
- exclusion temporaire des services et activités dont bénéficient les membres a jour de cotisation,
- radiation du membre.

Le conseil d'administration est seul juge pour estimer la gravité des préjudices et statuera au cas par cas sur les mesures à mettre en œuvre. Une récidive entraîne systématiquement une mesure plus sévère que la précédente.

Article 20 - Ordre de prévalence

En cas de contradiction entre des stipulations du présent règlement intérieur et celles des statuts, ces derniers prévaudront.

Article 21 - La méthode du consensus

Voir Annexe 1

Annexe 1 - LA METHODE DU CONSENSUS

Une définition et quelques considérations pour commencer

La méthode du consensus est un processus qui se déroule en plusieurs phases et dans lequel on utilise diverses techniques de discussion, d'analyse et de débat, et grâce auquel, un groupe arrive à prendre des décisions sans avoir recours au vote.

Consensus signifie que l'on est d'accord sur quelque chose, mais ne signifie pas nécessairement accord total de tous sur tout, c'est à dire unanimité. L'unanimité peut être atteinte, mais ce n'est certes pas un objectif : le consensus tend à faire cohabiter les différences, non à les éliminer. Ainsi lors d'une décision consensuelle, il peut y avoir différents degrés d'accord et de nombreuses nuances au regard des engagements que les différents membres assument par rapport à une décision déterminée, cependant le tout a lieu de façon explicite et globalement accepté.

L'adoption de la méthode du consensus de la part d'un groupe peut se produire sur des bases consensuelles. La méthode du consensus une fois acceptée n'exclut pas le recours à des modes de décisions, basés ou pas sur le vote, pourvu qu'un tel recours advienne sur la base d'une décision consensuelle.

LES BASES DU CONSENSUS : ENTRE ETHIQUE, PRAGMATISME ET ESTHETIQUE

La fin ne justifie pas les moyens ; les moyens contiennent la fin

La méthode du consensus naît de la conviction que le rapport entre les moyens et les buts doit être cohérent. Par exemple si on a des objectifs justes et solidaires, les moyens de les réaliser devront d'emblée exprimer concrètement, équité et solidarité. En pratique ceci se manifeste dans la façon de gérer le pouvoir et en particulier dans la façon de prendre les décisions.

L'utilisation du pouvoir : l'individu ne se fait pas écraser par le groupe, le groupe n'est pas bloqué par l'individu

En ayant un regard superficiel, la méthode du consensus semble donner un pouvoir excessif au simple individu (ou à la petite minorité) par rapport au groupe. Ainsi, il semble que, même après une longue discussion, celle-ci tournera en sa défaveur: quelqu'un pouvant bloquer un groupe important en refusant son accord à la décision. Mais ceci n'est rien d'autre que l'exercice du soi disant pouvoir de veto, qui n'a rien à voir avec la méthode du consensus.

La méthode du consensus donne effectivement un grand pouvoir à l'individu (à chaque individu sans distinction) parce qu'elle en reconnaît la valeur, la dignité, l'unicité. Mais l'individu peut bloquer le groupe seulement s'il réussit à démontrer la validité de son opposition, c'est à dire que la décision qui va être prise est vraiment dommageable au groupe et/ou en contradiction avec ses principes fondamentaux. Si le groupe reconnaît le bien fondé de l'opposition, alors la décision peut être bloquée, sinon la responsabilité de décider de ce qu'il faut faire incombera à la partie adverse, si possible en l'annonçant en termes clairs et explicites.

Donc, pour que la méthode du consensus fonctionne bien, l'individu doit reconnaître et accepter le pouvoir du groupe à déterminer quels sont les problèmes qui peuvent être résolus, ceux qui nécessitent plus d'attention, et ceux qui bloquent la décision: le piège du veto consiste à être incapable de reconnaître les limites du pouvoir individuel! L'individu a le pouvoir et la responsabilité de soulever les problèmes; le groupe a le pouvoir et la responsabilité de les reconnaître et de les résoudre.

PASSAGES CLE DE LA PROCEDURE

Façons de trouver un consensus

Il y a de nombreuses façons pour trouver un consensus, dont voici un exemple de procédure simplifiée:

1. Le problème, ou la décision à prendre, est défini et nommé. Cette étape préliminaire aide à séparer la problématique à traiter des enjeux personnels.
2. Faire fuser toutes les solutions possibles ([brainstorming](#)) pour résoudre le problème ou répondre à la question. Les écrire toutes, même les plus folles.
3. Se réserver un moment dans le processus pour les questions diverses et la clarification de la situation.
4. Discuter et débattre des propositions écrites, les modifier, les regrouper, et en faire une liste, la plus courte possible. Lesquelles sont les préférées du groupe ?
5. Bien expliquer toutes les propositions, et leurs différences pour que tout le monde comprenne bien (on peut utiliser là l'ancienne méthode qui consiste à donner un temps égal à quelqu'un qui est pour et quelqu'un qui est contre la proposition pour s'exprimer).
6. Discuter les «pour» et les «contre» de chaque proposition. Faire en sorte que chacun puisse s'exprimer (tour de table, petits groupes, ...).
7. S'il y a une opposition majeure, recommencer au point 6. Il est parfois nécessaire de recommencer au point 4.
8. S'il n'y a pas d'opposition majeure, faire état de la décision et voir s'il peut y avoir un accord.
9. Reconnaître les objections mineures et incorporer des petits amendements.
10. Discuter de la proposition, et vérifier le consensus.

La Question et le Contrôle du consensus

Quelle que soit la procédure utilisée, le moment viendra où quelqu'un (en général le médiateur) demandera au groupe "la formulation de la décision est elle satisfaisante ? Y a-t- il encore des problèmes ?

Il est important de noter que la première demande implique que tous disposent de la décision clairement formulée (et cela découle du travail fait précédemment): en absence de cette formulation claire, les risques de confusion entraînant des complications et des conflits sont très forts.

Lors de la deuxième question, il faut noter que l'on ne demande pas: "Y a-t- il consensus ?" "Êtes vous tous d'accord ?" Ces questions en fait n'encouragent pas l'expression du doute et de la perplexité. S'il y a des personnes qui sont perplexes, mais qui sont intimidées par la forte adhésion du groupe à la proposition, la question "Y-a-t-il encore des problèmes ?" s'adresse plus particulièrement à eux et leur offre la possibilité de s'exprimer

Dans cette phase il est très important de relever la qualité des réponses, surtout celles non verbales et celle du silence. Si aucun problème ultérieur n'est abordé, le médiateur déclare le consensus obtenu et la décision est mise en action.

Rester à l'écart: accepter qu'une décision puisse être prise par le groupe bien qu'il y ait un réel désaccord.

Cela implique, entre autre l'explicitation des raisons du désaccord et de la position que la partie, adverse prendra en ce qui concerne la décision et son engagement à le soutenir. Par conséquent la partie adverse pourrait légitimement déclarer ne pas supporter (de façon partielle ou totale) la décision particulière que le groupe va prendre, mais de toute façon sans jamais parvenir à boycotter la décision du groupe dont elle continue à faire partie de façon consensuelle.

Comment sortir d'une situation de blocage décisionnel ?

Avec beaucoup, beaucoup d'imagination, de patience et de confiance. Les experts nous rappellent, de façon provocatrice mais sage, que face à un problème qui sur le moment apparaît insoluble, "il existe au moins sept autres possibilités"; qui n'ont pas été explorées par le groupe.

Il faut donc de l'imagination, de la créativité, de l'intelligence, mais pas seulement, il faut aussi pouvoir assumer l'embarras, la fatigue et la frustration.

L'imagination a besoin de confiance et de patience, parce que dans un climat de rancune, d'accusations réciproques et de peur, le temps et les énergies sont déployés pour détruire et non pour créer. Le vrai blocage c'est la peur.

_ Droits des participants et Indications

A) déclaration des droits de chaque participants

J'ai le droit d'être traité avec respect. Les autres aussi.

J'ai le droit d'avoir et d'exprimer des opinions et des sentiments. Les autres aussi

J'ai le droit d'être écouté et pris au sérieux. Les autres aussi.

J'ai le droit de dire "non"; sans me sentir en faute. Les autres aussi.

J'ai le droit de demander ce dont j'ai besoin. Les autres aussi.

J'ai le droit de changer d'opinion. Les autres aussi.

B) indications pour une communication constructive

Utiliser des messages "je" de débat constructif.

Écouter attentivement, et vérifier si on a vraiment compris ce que les autres voulaient dire, et vice versa.

Faire attention non seulement aux contenus, mais aux sentiments exprimés.

Distinguer les personnes des problèmes et de leurs actions : éviter d'attribuer des intentions aux autres et de les juger, s'en tenir aux faits et aux comportements.

Etre précis et éviter les généralisations.

C) indications pour coopérer dans le conflit.

Passer de la vision "moi contre toi" à celle de "nous".

Passer de la "prise de position" aux intérêts et besoins en jeu.

Se concentrer non sur le passé, mais plutôt sur le présent et sur le futur.

Passer de l'Impossible au Possible.

Passer de la culpabilisation à la responsabilisation.