



ACTAS DEL EJECUTIVO DE EMAÚS EUROPA

26/09/2023 – Videoconferencia

emmaüs

EUROPE

PRESENTES:

Carina AALTONEN (Presidenta), Jean-Philippe LEGAUT (Tesorero), Aurore QUEREL (Secretaria), Leila THOURET, Sabina ARNAUT-JAHIC, Eduardo SANCHEZ.

SECRETARÍA REGIONAL DE EMAÚS EUROPA:

Eve POULTEAU (Delegada General), Emmanuel RABOURDIN (Responsable de solidaridad), Marie Tixier (Responsable de eventos), Théo Robin (Encargado de la organización de la Asamblea General), Manon Gaham (Encargada de sensibilización e incidencia política), Véronica Acevedo-Caro (Auxiliar contable)

PREÁMBULO	
PUNTOS DEL ORDEN DEL DÍA	
1. ADMINISTRATIVO	<p>Ningún comentario sobre las actas del último Ejecutivo de Emaús Europa, celebrado el 19 de junio en París. Se aprueban de forma unánime las actas del último ejecutivo.</p>
2. Asamblea general	<p>Se han enviado los documentos para la AG, en su versión en papel y digital. Eve y Théo presentan los diferentes momentos de la AG.</p> <p>Los miembros del ejecutivo se repartirán los temas que se tratarán en la presentación del informe de actividad. El PPT les será de ayuda. Darles prioridad a las ilustraciones con muchas imágenes y poco texto (traducciones). El equipo debe decidir sobre qué hablaremos; es imposible abordar todo lo sucedido en los últimos 4 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Informe moral: Carina b) Informe de actividad: <ul style="list-style-type: none"> - Intercambio de prácticas - Incidencia política y sensibilización (2 personas): migración, pobreza y reempleo - Solidaridad (2 personas): Foco en Ucrania y los programas de solidaridad - Torneo de fútbol por la Paz y los Derechos Humanos: Leïla/Sabina - Informe financiero: Jean-Philippe. c) Presentación del plan estratégico – hora y media 4 partes: Paz / Revolución ecológica / Sociedad solidaria / Renovación Eduardo: Renovación del movimiento Aurore: Sociedad solidaria Leïla: nos abandona próximamente 😞 Jean-Philippe/Sabina Paz Carina: Ecología Fin: presentación de las elecciones europeas, sobre todo en cuanto a las cuestiones sociales, exilio, reempleo, que son temas que se ven directamente afectados por las elecciones europeas. <p>Proponer el acercamiento de las ON y los países que así lo deseen, con el fin de implicarse en esta campaña de cara a las elecciones europeas: documento de incidencia política de 4 páginas, para enviar a los/as candidatos/as y que los grupos pueden utilizar para acoger a estos/as. Propuesta de acompañamiento de los grupos en estas gestiones.</p>

70 aniversario de la llamada de 1954: escribir a los parlamentarios europeos para que sepan qué nos indigna en Europa en 2024.

+ Comprobar si es factible una acción en el Parlamento: más o menos el 5 de febrero, ¿durante la sesión en Estrasburgo, delante del Parlamento? Pequeño salón Emaús, ofrecer un té... mostrar las propuestas de Emaús para las elecciones europeas..

Aunque no todos los países de Emaús Europa forman parte de la Unión Europea, estas elecciones siguen siendo importantes. Por ello, es necesario que las ON anoten estas elecciones en sus agendas y que las integren.

Modalidades de votación del plan estratégico: una enmienda que votar.

- ➔ Votar el conjunto de la parte II sobre la enmienda, justo después votar la enmienda, para saber qué se vota exactamente.

2) Logística AG

Cifras: 130 grupos presentes y 250 participantes.

Quorum: por medio de los poderes, hay que volver a hacer llamadas telefónicas.

Lunes 17:30 -> 19:00: reunión informativa para los animadores de los talleres, después reunión sobre información general para los miembros del ejecutivo y el resto de los animadores.

3) Animación/talleres

Propuestas de tramos:

- 1) Mesa redonda
- 2) Explicación de la problemática del taller: Cuestión abordada y por qué
- 3) Ronda sobre los desafíos y dificultades identificados por los participantes (tipo intercambio de prácticas)
- 4) Compartir las experiencias que funcionan (por los animadores, que tienen experiencia)
- 5) Abrir el debate a los participantes: dificultades señaladas y experiencias presentadas

Entregable: pequeña ficha (corta) para citar 3 desafíos importantes: ideas, puntos de los debates, puntos comunes...

Permitir que se haga un resumen del taller y aportar una perspectiva de futuro (intercambio de prácticas, acción común entre los grupos...)

Anuncio de los resultados de las elecciones: Silvana + Presentación de los nuevos cargos electos.

Los cargos electos que se quedan agradecen a los que se marchan.

Momentos de clausura:

+ Tiempo de micro abierto para todos los participantes

+ Músicos de Gelu – clausura con música

Dos solicitudes de exoneración de cuotas:

	<ul style="list-style-type: none"> - Lisboa: ponerse al día de forma escalonada + reducción de los pagos. 2750€ si tuvieran que ponerse al día: proponen 1250€ de aquí a finales de 2023, es decir, una diferencia de 1500€. En una categoría inferior, solo tendrían que pagar 800€. → Proponen un arreglo entre ambos baremos. - Glasgow: Emaús Reino Unido les exime de sus cuotas para 2019: ¿se aplica también a Emaús Europa? → Los miembros del ejecutivo están de acuerdo con ambas propuestas. <p>Eduardo aborda la cuestión de los protocolos en caso de agresión sexual o sexista. Resultado de los intercambios de correos con el CREE, que proponía contar con este tipo de protocolos durante nuestra AG. Quizás el protocolo de EI es demasiado simple. Habría que hablarlo desde el comienzo de la AG y, potencialmente, crear una carta de bienvenida y respeto, añadir un número de contacto, además de explicar el procedimiento y a quién dirigirse en caso de necesidad. Durante las universidades populares de Toulouse, se designó un equipo de 7-8 personas de Emaús Francia, al que se podía reconocer por el brazalete amarillo en el brazo. Podemos dirigirnos a ellos para tratar el tema.</p> <p>→ La secretaría presentará una propuesta a la organización con la ayuda de Nina Nyman, experta en estas cuestiones.</p>
<p>3. Período a prueba de Nasha Khata y continuación de la solidaridad</p>	<p>Emmanuel presenta la situación de Nasha Khata, miembro a prueba desde hace más de 4 años y con quienes las relaciones son complejas. Se ha propuesto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poner fin al período de prueba sin continuación. - Poner fin al período de prueba, proponiendo un estatus de «amigo de Emaús». - Renovar el período de prueba un año más, designando a un grupo acompañante. <p>El conjunto de los miembros del ejecutivo está de acuerdo en que un estatus híbrido podría sentar un precedente y que supondría tener ventajas (económicas, lazos...), sin el «inconveniente» de las obligaciones hacia con el Movimiento Emaús. Esto también daría lugar a una situación poco clara, que no ayudaría a la asociación a decidir sobre su futuro. La presencia de Cáritas debería ser una garantía de que la asociación podrá seguir creciendo.</p> <p>Algunos miembros ponen de manifiesto que la idea de <i>asociaciones «amigas de Emaús»</i> podría ser algo interesante en lo que profundizar en el futuro, con un estatuto claro y redactado. Esto no afecta a la situación actual de Nasha Khata. → El Ejecutivo propone poner fin al período de prueba de Nasha Khata, una decisión que tendrá que tomar el CREE.</p> <p>Sobre la financiación, la secretaría propondrá que no se abandone al grupo, sino que se ponga fin de forma progresiva a las ayudas mensuales. Se considera pertinente una primera idea sobre el fin del apoyo económico a finales del invierno de 2024, en la que habrá que profundizar.</p>
<p>4. Intercambio de prácticas; Erasmus+</p>	<p>Erasmus +: la idea era cofinanciar los intercambios de prácticas con estos fondos europeos. Reunión desalentadora con las personas a cargo del proyecto Erasmus +. Sin embargo, Emaús Francia parece motivado para embarcarse en esta aventura a escala nacional, con miras a Europa. Estamos aquí para apoyarles si desean participar. ¡Estaremos atentos!</p>

	<p>RREUSE: hasta el momento, EE era colaborador asociado y después de más de dos años, debe pasar a ser colaborador principal, lo que implica un aumento de la cuota. Esta podría ser alta, pero solicitaremos que se limite a 1 000 euros, si fuera posible.</p> <p>El proyecto sobre los desafíos de la digitalización para los actores de la economía circular solidaria, en el que EE está asociado con RREUSE, dará comienzo en noviembre; se invitará a los grupos a participar.</p> <p>Green Friday: en colaboración con RREUSE para contrarrestar el Black Friday. Esta acción no tuvo demasiado éxito el año pasado. La idea sería dedicarle menos tiempo este año; simplemente coordinar a los grupos que deseen hacerlo y mandar la información a los grupos interesados.</p> <p>El ejecutivo está de acuerdo.</p> <p>Intercambio de prácticas sobre la madera en Cracovia:</p> <p>Reunió a unos quince participantes de 6 grupos diferentes. El intercambio de prácticas fue muy bien, las opiniones han sido muy positivas (sobre todo por parte de Rumanía y Reino Unido). Los grupos de Brat Albert y Rzeszów han retomado el contacto, en esta ocasión, con Saint-Étienne en Francia, que fue el primer grupo con el que se reunió Brat Albert antes de formar parte del movimiento.</p> <p>No obstante, podría haber habido más intercambios de prácticas específicos. Se trató más de una demostración de prácticas que de un intercambio real. Quizás el programa era demasiado ligero. Habría que afinarlo para futuras ocasiones.</p>
<p>5. Fútbol y paz</p>	<p>Sabrina y Emmanuel hacen un repaso rápido sobre el torneo de fútbol por la paz y los derechos humanos, recalcando de nuevo el hecho de que no fue solo cuestión de fútbol (actividad paralela), sino que fue el fútbol lo que permitió animar a la gente a que se uniera. Nos quedamos con cosas muy interesantes, los talleres sobre la paz, los intercambios interculturales, etc. Implicación en temas de vital importancia. Temas que trata el movimiento.</p> <p>En vista del éxito de esta primera edición, sobre todo en lo que respecta a la participación de las compañeras y compañeros, además de las opiniones tan positivas de los/as participantes, ha quedado claro que el Movimiento debe proponer más eventos de este tipo, mezclando actividades lúdico-deportivas con temas de fondos/talleres/conferencias.</p> <p>→ Por ello, el ejecutivo está de acuerdo en los siguientes puntos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Emaús Europa parte del principio de que el evento podría celebrarse cada dos años en Srebrenica, por el peso histórico y el lugar (instalaciones...), ambos muy propicios para importantes intercambios y recuerdos inolvidables. También podría ser en otro país de Europa si encontramos un lugar de memoria para hablar de paz y derechos humanos. 2) Emaús Europa puede dirigirse a otras ON (Francia, Ucrania algún día, otro), para coorganizar un evento de este tipo en 2025, que permitiría, en el caso de Francia, implicar a las compañeras y compañeros sin papeles, que no pudieron cruzar la frontera esta vez. 3) Mientras tanto, se podrían plantear vías para mantener el lazo que se forjó entre FIS-Emaús y los grupos de Europa, por medio del apoyo/red informativa sobre otros eventos que se celebren en Srebrenica: Mercado por la Paz, campamento de verano...

<p>6. Agenda</p>	<p><u>Desplazamientos previstos:</u> Carina: AG UK, 8-9 octubre Eve y Manon: AG Migreurop, Marsella, 6-8 octubre Eduardo y Eve y Manon e Yvette: AG RREUSE y economía social en San Sebastián en noviembre</p> <p>Preparar la reunión del próximo ejecutivo – proponer la semana del 8-10 de enero, para el traspaso de los dos nuevos ejecutivos.</p>
<p>7. Cuestiones salariales y RR.HH.</p>	<p>Respuesta a las preguntas planteadas por el equipo de Emaús Europa:</p> <p>La posibilidad de proceder a una indexación de los salarios dos veces al año, en función de la inflación. Hasta ahora, al comienzo del año civil se votaba un aumento de los salarios conforme a la inflación del año transcurrido. Por el contrario, Emaús Internacional, ofrece un aumento dos veces al año, en julio y enero.</p> <p><i>Decisión: proponer un aumento intermedio excepcional, contando desde septiembre de 2023, de un 2 % y dejar que sea el próximo Ejecutivo quien decida, si así lo desea en el futuro, proceder a las indexaciones una o dos veces al año.</i></p> <p>La petición de un «decimotercer mes» Emaús Internacional acuerda un «decimotercer mes (equivalente a un salario medio). Este beneficio salarial representaría un aumento brusco de más de un 8 % de la masa salarial y, en mi opinión, desconecta la remuneración del trabajo efectuado, nuevas competencias adquiridas y la implicación de cada cual.</p> <p>→ <i>Decisión: no asignar el decimotercer mes, pero sí recomendar al próximo ejecutivo que actualice la escala salarial de EE, teniendo en cuenta las evoluciones salariales ligadas a la inflación desde 2021, además de asegurarse de que (más allá de este mes extra) no exista demasiada diferencia con los salarios de EI en un puesto equivalente.</i></p> <p>La revisión de la escala salarial para tener en cuenta la antigüedad La última escala se concibió para que se correspondiera a 2 momentos: principiante y + 3 años de experiencia, si el trabajo es de calidad y se han adquirido las nuevas competencias. Eso se decidió así para no valorar la antigüedad tal cual, sino el «rendimiento» de los asalariados.</p> <p>→ <i>Decisión: seguir con el mismo enfoque crear una posible progresión intermedia (tras 18 o 24 meses) para motivar a los asalariados, no incluir la antigüedad en la escala o dejar que sea el próximo Ejecutivo quien se posicione sobre esta cuestión.</i></p> <p>Más allá de las peticiones del equipo asalariado, aquí tenéis algunas propuestas que podemos debatir juntos:</p> <p>Aumento para Emmanuel</p>

Emmanuel lleva en el puesto apenas dos años, pero durante este último, su competencia ha aumentado significativamente y ha demostrado poder adaptarse a las nuevas situaciones. Hay que felicitar su seriedad a la hora de hacer el seguimiento de la solidaridad con Ucrania y en la organización del campeonato de fútbol Emaús.

Por esa razón, Eve propone que reciba un aumento a nivel intermedio para tener en cuenta y valorar esta evolución. Aún tiene margen para progresar y dominar por completo los retos de la solidaridad, pero ya ha superado una etapa muy amplia. Apoyo esta propuesta y me gustaría poder debatirla con vosotros.

Si llegara a su tercer año y tuviese perfectamente bajo control las responsabilidades inherentes a su puesto, su salario aumentaría hasta los 4 000 euros brutos al año (tal y como vemos en la escala para el encargado de misión senior de EI).

Decisión:

→ *Aumentar el salario de Emmanuel en 2 000 euros brutos al año, a partir de finales de septiembre.*

Véronica quiere volver a jornada completa.

El ejecutivo hace que conste en acta la modificación del contrato de Véronica para pasar a jornada completa a partir de octubre.

1. Primas AG

Durante las últimas AG, el ejecutivo le dio una prima a los/as asalariados/as a finales de noviembre por su esfuerzo en la organización y la buena consecución del evento.

La cantidad de dicha prima fue de 500 euros en 2019

Decisión:

→ *Dar una prima de 500 euros a los asalariados implicados en la preparación de la AG desde hace varios meses.*

→ *Si Marie vuelve a tiempo completo en octubre y participa en la AG, proponemos darle un 40 % de esta cantidad (200 euros).*

2. Sustitución de Marie

Por otro lado, tras la baja por maternidad de Véronica, Marie sugirió que se diera una prima a los/as asalariados/as que se habían hecho cargo de una parte de la actividad de Véronica en su ausencia. Así, se dio una prima de 200 euros a Marie y a Eve por una sustitución de 6 meses, más que anticipada, además del reemplazo del que se hizo cargo Sandrine. Este año, Marie ha estado ausente (a tiempo completo durante 7 meses y a tiempo parcial durante 5 meses).

Decisión:

→ *Asignar una prima de 200 euros a Eve y Véronica por haber asegurado las tareas de Marie antes de que Théo se encargara de una parte.*

Comentario general sobre los salarios y las primas.

El equipo asalariado no debe olvidar que los salarios proceden de los grupos Emaús de base y que, a pesar de que hay que tener en cuenta el hecho de vivir en París, amén de la cualificación, sus salarios no deberían estar demasiado alejados de los de los/as responsables de las comunidades, por ejemplo, que tienen grandes responsabilidades y a veces el mismo nivel de estudios.

Es necesario que las primas sean algo excepcional y que no se den por hecho. Por ejemplo, la organización de la AG se incluye dentro de las tareas de cada uno de los puestos, como un momento de participación en el funcionamiento de las instancias, voluntarios/as cargos electos y asalariados/as que participen. Las primas de estos últimos años, acordadas con motivo de las AG, nacen de la voluntad puntual de los cargos electos para agradecer a los/as asalariados/as por el trabajo realizado. El trabajo en Emaús, aunque debe remunerarse de forma justa, debe ser una labor militante.

Puesto que no hay más puntos en el orden del día, la presidenta levanta la sesión.

Carina AALTONEN

Presidenta de Emaús Europa
Europa

Aurore QUEREL

Secretaria de Emaús