



PROCÈS-VERBAL DU BUREAU D'EMMAÛS EUROPE

26/09/2023 – Visioconférence

emmaüs

EUROPE

PRÉSENT·ES:

Carina AALTONEN (Présidente), Jean-Philippe LEGAUT (Trésorier), Aurore QUEREL (Secrétaire), Leila THOURET, Sabina ARNAUT-JAHIC, Eduardo SANCHEZ.

SECRÉTARIAT REGIONAL EUROPE:

Eve POULTEAU (Déléguée Générale), Emmanuel RABOURDIN (Responsable Solidarités), Marie Tixier (Responsable Evènementiel), Théo Robin (Chargé d'organisation de l'Assemblée Générale), Manon Gaham (Chargée de sensibilisation et plaidoyer), Véronica Acevedo-Caro (Assistante comptable)

PRÉAMBULE	
POINTS À L'ORDRE DU JOUR	
1. ADMINISTRATIF	<p>Pas de commentaire concernant le procès-verbal du dernier Bureau d'Emmaüs Europe, qui s'est tenu le 19 juin à Paris. Approbation à l'unanimité du PV du dernier bureau.</p>
2. Assemblée générale	<p>Les documents de l'AG ont été envoyés, en version papier et version numérique. Présentation des différents moments de l'AG, par Eve et Théo.</p> <p>Les membres du bureau se répartiront les thèmes à porter lors de la présentation du rapport d'activité. Le Powerpoint pourra les aider. Privilégier les illustrations avec beaucoup d'images, pas trop de texte (traductions). A l'équipe de choisir de quoi nous parlerons, impossible de tout aborder sur les 4 dernières années.</p> <p>a) Rapport moral : Carina b) Rapport d'activité : - Echanges de pratiques - Plaidoyer et sensibilisation (2 personnes) : migration, pauvreté, et réemploi - Solidarité (2 personnes) : Focus Ukraine et programmes de solidarité - Tournoi de football pour la Paix et les Droits Humains : Leïla/Sabina - Rapport financier : Jean-Philippe.</p> <p>c) Présentation du plan stratégique – 1h30 4 parties : Paix / Révolution éco / Société solidaire / Renouveau. Eduardo : Renouveau du mouvement Aurore : Société solidaire Leïla : nous abandonne pour le futur 😞 Jean-Philippe/Sabina : Paix Carina : Ecologie Fin : ouverture sur les élections européennes notamment sur les questions sociales, exil, réemploi qui sont des sujets directement impactés par les élections européennes.</p> <p>Proposer de se rapprocher des ON et des pays qui le souhaitent pour s'impliquer dans cette campagne en vue des élections européennes : document de plaidoyer de 4 pages à envoyer aux candidat.es, et que les groupes qui le souhaitent pourront utiliser pour accueillir des candidat.es. Propositions pour accompagner les groupes dans cette démarche.</p>

70 ans de l'appel de 1954 : écrire aux Parlementaires européens sur ce qui nous indigne en Europe en 2024
+ Vérifier la faisabilité d'une action au Parlement : vers le 5 février, lors de la session à Strasbourg en face du Parlement ? Petit salon Emmaüs, offre d'un thé... offre des propositions Emmaüs pour les élections européennes...

Même si tous les pays d'Emmaüs Europe ne sont pas dans l'Union Européenne, ces élections restent très importantes. Il est donc important que les ON aient noté cette élection dans leur agenda et qu'elles l'intègrent.

Modalités de vote du plan stratégique : un amendement à voter.

- ➔ Faire voter l'ensemble sans la partie II concernée par l'amendement, puis faire voter l'amendement ensuite, pour savoir ce sur quoi porte le vote.

2) Logistique AG

Chiffres : 130 groupes présents, et 250 participants.

Quorum : via les procurations, qui nécessitent des relances téléphoniques.

Lundi 17h30 -> 19h : réunion d'information pour les animateurs d'ateliers, puis réunion d'informations générales pour les membres du bureau, et d'autres animateurs.

3) Animation/ateliers

Proposition de trame :

- 1) Tour de table
- 2) Explication de la problématique de l'atelier : question abordée et pourquoi ?
- 3) Tour des enjeux et difficultés rencontrées par les participants (type Echange de Pratique)
- 4) Partager des expériences qui fonctionnent (par les animateurs, qui ont une expérience)
- 5) Ouvrir un débat avec les participants : difficultés rapportées et expériences présentées

Livrable : petite fiche (courte) pour citer 3 enjeux importants : idées, points de débats, points communs...

Permettre de résumer l'atelier, et de donner une perspective pour la suite (EP, action commune entre les groupes...)

Annnonce des résultats des élections : Silvana + Présentation des nouveaux élus.

Remerciement par les élus restants aux élus qui s'en vont.

Temps de clôture :

+ Temps de micro libre pour tous les participants

+ Musiciens de Gelu – clôture en musique

Deux demandes d'exemption de cotisation :

- Lisbonne : rattraper de manière échelonnée + réduction des paiements. 2750€ s'ils devaient rattraper : proposent 1250€ d'ici fin 2023, soit différentiel de 1500€. Si catégorie au-dessous, ils ne devraient régler que 800€. → Proposent un règlement entre les deux barèmes.
- Glasgow : exemptés de cotisations pour 2019 par Emmaüs UK : est-ce aussi valable pour Emmaüs Europe ?

→ Les membres du bureau sont d'accord pour les deux propositions.

Eduardo aborde la question des **protocoles en cas d'agression sexuelle et sexiste**.

Suite aux échanges par email avec le CREE proposant d'avoir un tel protocole durant notre AG.

Le protocole d'EI est peut-être un peu trop simple. Il faudrait en parler dès le début de l'AG, et potentiellement établir une charte de bienveillance et de respect, ajouter un numéro à contacter, et expliquer la procédure et vers qui se tourner en cas de besoin. Lors des universités populaires à Toulouse, une vraie équipe de 7-8 personnes d'Emmaüs France était désignée, reconnaissable avec un bracelet jaune au bras. On peut se rapprocher d'eux pour en discuter.

→ Le secrétariat va faire une proposition d'organisation avec l'aide de Nina Nyman qui est spécialiste de ces questions.

3. Probation de Nasha Katha et poursuite solidarité

Présentation par Emmanuel de la situation de Nasha Khata, membre en probation depuis plus de 4 ans, et avec qui les relations sont complexes. Il est proposé de :

- Mettre fin à la période de probation, sans suite
- Mettre fin à la période de probation, en proposant un statut « d'ami d'Emmaüs »
- Renouveler d'un an la période de probation, avec désignation d'un groupe accompagnateur

L'ensemble des membres du bureaux est d'accord pour dire qu'un statut hybride pourrait créer un précédent, et reviendrait à avoir des avantages (financiers, liens...), sans « inconvénient » concernant les obligations envers le Mouvement Emmaüs. Cela créerait également une situation peu claire, qui n'aiderait pas l'association à décider de son avenir. La présence de Caritas devrait garantir à l'association de pouvoir continuer à grandir.

Certains membres soulignent que l'idée d'associations « amis d'Emmaüs » pourrait être intéressante à creuser dans le futur, avec un statut clair et rédigé. Cela ne concerne pas la situation actuelle avec Nasha Khata.

→ Le Bureau propose de mettre fin à la probation de Nasha Khata, cette décision est à prendre au CREE.

Concernant les financements, le secrétariat reviendra avec des propositions permettant de ne pas abandonner le groupe, tout en mettant fin progressivement aux soutiens mensuels et financiers. Une première piste concernant la fin du soutien financier à la fin de l'hiver 2024 est jugée pertinente et à creuser.

4. Echange de pratique ; Erasmus+

Erasmus + : l'idée était de faire co-financer des Echanges de Pratiques par ces fonds européens. Réunion décourageante avec les chargés de projet d'Erasmus+. Mais Emmaüs France semble motivé pour tenter l'aventure au niveau français, tourné vers l'Europe. Nous resterons en appui s'ils souhaitent s'engager. A suivre !

RREUSE : EE était jusqu'à présent partenaire associé et au bout plus de deux ans maintenant doit devenir partenaire principal ce qui implique une augmentation de cotisation. Celle-ci pourrait être élevée mais nous demanderons qu'elle soit limitée à 1000 euros si possible.

Le projet sur les **enjeux de la digitalisation** pour les acteurs de l'économie circulaire solidaire auquel EE est associé avec RREUSE va commencer en novembre, les groupes d'Europe seront invités à participer.

Green Friday : en association avec RREUSE pour contre-balancer le Black Friday. Cette action n'a pas été un grand succès l'année dernière. L'idée serait d'y accorder moins de temps cette année, juste coordonner les groupes qui souhaitent le faire et transférer l'info aux groupes intéressés.
Le bureau est d'accord.

Echange de pratique sur le bois à Krakow :

Il a réuni une quinzaine de participant.es de 6 groupes différents. L'échange de pratique s'est très bien passé, nous avons eu de bons retours (notamment de la Roumanie et du Royaume Unis). Les groupes de Brat Albert et Rzeszów ont repris contact à cette occasion avec Saint-Étienne en France qui est le premier groupe que Brat Albert a rencontré avant de rentrer dans le mouvement.

Cependant, il y aurait pu avoir plus d'échanges de pratiques concrets. Cela a plus consisté en une démonstration de pratiques plus que d'échanges réels. Le programme était peut-être un peu léger. A affiner pour les prochaines fois.

5. Football et Paix

Un retour rapide sur le tournoi de football pour la paix et les droits humains est fait par Sabina et Emmanuel, qui revient surtout sur le fait qu'il n'était pas seulement question de football (activité en marge), mais que le football a permis d'attirer des gens pour nous rejoindre.
Ce qu'on en a retiré était bien plus intéressant, les ateliers sur la paix, les échanges interculturels etc. Implication sur des sujets importants. Sujets abordés par le mouvement.

Au regard du succès de cette première édition, notamment en termes de participation des compagnes et compagnons, et des retours positifs des participant.es, il est acté que le Mouvement doit proposer davantage d'évènements de ce type, mêlant activités ludiques/sportives et sujets de fonds/ateliers/conférences.

→ Pour la suite, le bureau est d'accord sur les différents points suivants :

	<ol style="list-style-type: none"> 1) Emmaüs Europe part du principe que l'évènement pourrait se tenir tous les deux ans à Srebrenica, en raison du poids de l'histoire et du lieu (installations...), tous deux propices à des échanges forts et des souvenirs marquants ou dans un autre pays d'Europe en alternance si on trouve un lieu de mémoire pour parler de paix et de droits humains. 2) Emmaüs Europe peut se tourner vers d'autres ON (France, Ukraine un jour ? autre) pour co-organiser un évènement de ce type en 2025, qui permettrait, dans le cas de la France, d'impliquer les compagnes et compagnons sans papiers qui n'ont pas pu passer les frontières cette fois-ci. 3) Des pistes peuvent être envisagées pour maintenir entre temps le lien créé entre le FIS-Emmaüs et les groupes d'Europe, par l'appui/le relai d'informations sur d'autres évènements en lien avec Srebrenica : Marche pour la Paix, chantier d'été...
<p>6. Agenda</p>	<p><u>Déplacements prévus :</u> Carina : AG UK, 8-9 octobre Eve et Manon : AG migreurop, Marseille, 6-8 octobre Eduardo et Eve et Manon et Yvette : AG RREUSE et économie sociale à San Sebastian en novembre</p> <p>Préparer la réunion du prochain bureau – proposer la semaine 8-10 janvier pour passation des deux nouveaux bureaux.</p>
<p>7. Questions salariales et RH</p>	<p>Réponse aux questions salariales soulevées par l'équipe d'Emmaüs Europe :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La possibilité de procéder à une indexation des salaires deux fois par an, en fonction de l'inflation. Jusqu'à présent, nous votons en début d'une année civile une augmentation des salaires prenant en compte l'inflation de l'année écoulée. Emmaüs International procède, en revanche, à une augmentation deux fois par an, en juillet et en janvier. → <i>Décision : proposer une augmentation intermédiaire <u>exceptionnelle</u> à compter de septembre 2023, à hauteur de 2% pour prendre en compte une inflation espérons exceptionnelle cette année et laisser le prochain Bureau décider s'il souhaite, à l'avenir, procéder à des indexations une ou deux fois par an.</i> 2. La demande d'un « treizième mois » Emmaüs International accorde un « treizième mois » (équivalent d'un salaire médian). Ce bénéfice salarial représenterait une augmentation brusque de plus de 8% de la masse salariale et de l'avis du bureau est qu'un 13-ème mois automatique déconnecte la rémunération du travail effectué, des nouvelles compétences acquises et de l'implication de chacun.

→ *Décision : ne pas accorder de 13eme mois mais recommander au prochain bureau de mettre à jour la grille salariale d'EE pour prendre en compte les évolutions salariales liées à l'inflation depuis 2021 et s'assurer que (hors 13eme mois) il n'y ait pas un trop grand écart avec les salaires d'EI à poste équivalent.*

3. La révision de la grille salariale pour tenir compte de l'ancienneté

La dernière grille a été pensée en 2 temps : débutant.e et + 3 ans d'expérience, si le travail est de qualité, que la responsabilité de la mission est parfaitement intégrée et si de nouvelles compétences ont été acquises. Le choix a été fait alors de ne pas valoriser l'ancienneté en tant que telle, mais bien la « performance » des salariés.

→ *Décision : rester sur la même approche*

- *créer une possibilité de progression intermédiaire (au bout de 18 ou 24 mois) pour valoriser les salarié.es engagé.es et les encourager,*
- *ne pas introduire l'ancienneté dans la grille au-delà de cette période d'appropriation de la fonction.*

Hors demandes de l'équipe salariée :

4. Augmentation d'Emmanuel.

Emmanuel n'est en poste que depuis bientôt 2 ans mais cette dernière année il est vraiment monté en compétence et a prouvé qu'il pouvait s'adapter à de nouvelles situations. On peut saluer son sérieux dans le suivi de la solidarité avec l'Ukraine et dans l'organisation du championnat de foot Emmaüs.

Eve propose donc qu'il soit augmenté à un niveau intermédiaire pour prendre en compte et valoriser cette évolution, il lui reste une marge de progression pour maîtriser totalement les enjeux solidarité mais une grande étape a déjà été franchie.

S'il était arrivé en année 3 et avait parfaitement en main les responsabilités inhérentes à son poste il serait augmenté de 4000 euros bruts par an (calé sur la grille chargé.e de mission senior d'EI).

→ *Décision :*

- *Augmenter Emmanuel de 2000 euros brut par an à partir de fin septembre.*

5. Véronica souhaite repasser à plein temps.

Le bureau acte qu'un avenant sera fait au contrat de Véronica pour passer à plein temps à partir d'octobre.

6. Primes AG

Lors des dernières AG le bureau avait attribué une prime aux salarié.es fin novembre pour l'effort fourni dans l'organisation et la bonne réalisation de l'évènement.

Le montant de cette prime était de 500 euros en 2019.

Décision :

- *Attribuer une prime de 500 euros aux salarié.s impliqué.es dans la préparation de l'AG depuis plusieurs mois.*
- *Si Marie revient à plein temps en octobre et participe à l'AG, lui attribuer 40 % de cette somme (200 euros).*

7. Remplacement Marie

Par ailleurs à la suite du congé maternité de Véronica, Marie avait demandé que les salarié.es qui avaient dû prendre en charge une partie de l'activité de Véronica en son absence aient une prime. Une prime de 200 euros avait été attribuée à Marie et Eve, pour un remplacement de 6 mois, bien anticipé, avec un remplacement effectué par Sandrine. Cette année, Marie a été absente de façon non anticipée (à temps plein pendant 7 mois) et à temps partiel pendant 5 mois).

→ *Décision :*

- *Attribuer une prime de 200 euros à Eve et Véronica qui ont assuré les tâches de Marie avant l'arrivée de Théo qui en a repris une partie.*

Commentaire général sur les salaires et primes.

L'équipe salariée ne doit pas oublier que les financements des salaires viennent des groupes Emmaüs de base et que même si le fait de vivre à Paris doit être pris en compte ainsi que leurs qualifications, leurs salaires ne doit être trop éloigné de ceux des responsables de communauté par exemple qui ont de grandes responsabilités et parfois un niveau de diplôme égal.

Les primes notamment doivent rester exceptionnelles et ne pas être considérées comme acquises. L'organisation de l'AG par exemple est incluse dans la fiche de poste de chacun.e comme un temps de participation au fonctionnement des instances, bénévoles, élu.es et salarié.es y participent et les primes accordées ces dernières années les années d'AG sont liées à une volonté ponctuelle des élu.es de remercier les salarié.es pour le travail accompli. Le travail chez Emmaüs même s'il doit être rémunéré de façon juste, doit rester un travail militant.

Plus aucun point n'étant à l'ordre du jour, la présidente lève la séance.

Carina AALTONEN
Présidente d'Emmaüs Europe

Aurore QUEREL
Secrétaire d'Emmaüs Europe