

NAO 2022
Forum réfugiés

PROPOSITIONS CGT



Rémunération &
organisation de travail

Délégation CGT formée de :

M Charalambos

Sommaire

Préambule	4
SEGUR pour tou.te.s	6
Application des primes prévues pour les chefs de service aux autres métiers.....	6
Application de la prime conventionnelle pour les animateurs socio éducatifs niveau 2.....	6
Revalorisation de la rémunération des secrétaires d'accueil et du siège	6
Règlement des heures supplémentaires.....	7
Astreintes	7
Condition d'attribution de la prime pour salariés multi-sites.....	7
Revalorisation de la rémunération des agents de maintenance	7
Païement de carence lors d'absence pour maladie	8
Hausse de la participation employeur pour le cout de la mutuelle	8
Financement des titres Restaurants par employeur	8
Absence autorisée pour la rentrée scolaire	8
Congés déménagement.....	8
Congés d'ancienneté	8
Congés du 8 mars	8
Récupération temps de trajet domicile lieu de travail inhabituel 100%.....	9
Augmentation de la part employeur sur la participation aux frais de transports	9
Indemnités kilométriques pour les utilisateurs-trices de vélo	9
Congés trimestriels pour salarié.e.s en rétention	9
Congés trimestriels pour moniteurs-éducateurs du CMAE.....	9
Télétravail.....	10
Droit à la déconnexion	10
Charge de travail	10
ANI encadrement	10

Préambule

Des événements majeurs en lien avec la rémunération du travail des salarié.e.s de l'association FORUM REFUGIES se sont produits depuis le début d'année 2022 :

- le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) a augmenté à trois reprises depuis le 1^{er} janvier 2022 (+5,5%)
- l'association a dû mettre en œuvre l'indemnité SMIC conventionnelle pour les postes de secrétaire dont le salaire était de 11% supérieur au SMIC il y a 10 ans contre 2,3% de moins aujourd'hui. (Ce métier essentiel dans tous les services de l'association est sous valorisée.)
- Le pouvoir d'achat des salarié.e.s diminue quand les prix à la consommation augmentent. En octobre 2022, + 6,2 % sur un an d'après l'INSEE. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/6653898>

A quelques semaines du démarrage du cycle de négociations annuelles, le versement de la prime SEGUR de 183€ net a été enclenché par l'association :

D'après les informations transmises par la direction, **sur un total de 540 salariées,**

243 salariés ont perçu la prime au 30/09/2022, et une confirmation pour les 72 salarié.e.s des SPADA a été reçue pour un versement proche.

La prime SEGUR n'est pas une véritable augmentation de salaire :

Elle permet tout juste de compenser la hausse du coût de la vie et la stagnation du point conventionnel dans une grille de salaires sous-côté dont les plus bas salaires sont rattrapés par le SMIC.

La prime SEGUR crée de nouvelles inégalités :

le versement inégal de la prime SEGUR et l'exclusion de catégories complètes de professionnel.le.s de l'association rend cette prime injuste, inégale et dangereuse pour la cohésion de notre association

Augmenter les salaires... c'est possible ! La preuve la direction l'a déjà fait !

Les augmentations proposées par la direction ont concerné en priorité l'encadrement – DUE de 2016 et DUE de 2021 – Cela démontre qu'il est possible pour l'association d'agir sur les rémunérations au-delà des minimas conventionnels.

Les constats dressés par la CGT à l'occasion de la négociation annuelle sur la rémunération pour l'année 2022 s'inscrivent dans la continuité des années précédentes.

La CGT encourage la direction de l'association à dépasser une lecture budgétaire à court terme et à reconnaître ses salarié.e.s opérationnel.le.s dans leur rôle essentiel auprès des publics, le cœur de métier, et des fonctions supports qui permettent au terrain de réaliser ses missions.

L'activité de l'association auprès des publics qui lui sont confiés est réalisée par des femmes et des hommes.

- Elles/Ils mettent à disposition de l'association leurs connaissances, leur savoir être et leur compétences.
- Elles/Ils sont la force de travail de l'association et garantissent la qualité du travail auprès des publics

Ainsi, pour la CGT, des mesures liées à la rémunération doivent répondre à la réalité des professionnels.les :

- **pour la reconnaissance de leur qualification**
- **à l'occasion de leur recrutement et tout au long de leur carrière**
- **dans le respect de l'égalité salariale femme homme**
- **pour garantir leur pouvoir d'achat face à la hausse constante du coût de la vie**

Entre 2010 et 2022, la valeur du point de salaire a connu une hausse de 1%, quand le coût de la vie a augmenté de 11,93% et le salaire minimum de 12,71 %. Les écarts entre le SMIC et les salaires de l'association se sont réduits tous postes confondus.

Une série d'indicateurs permettent de faire le constat d'un climat social dégradé :

Nous pouvons facilement en vérifier les répercussions directes sur le turn-over : les offres d'emploi incessantes reçues chaque jour par les professionnels.les de l'association et la charge de travail dans les services qui fragilisent les salarié.e.s en poste et la qualité de notre travail auprès de personnes de plus en plus précarisés et aux besoins grandissants.

Pour la CGT, des mesures liées à la rémunération doivent s'accompagner de mesures organisationnelles visant à l'accomplissement des salarié.e.s dans leur vie professionnelle, leur fidélisation au sein de l'association.

Ces mesures organisationnelles comprennent notamment la formation dans la durée, l'amélioration des conditions de travail, et la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention des risques professionnels en faveur de la préservation de la santé au travail.

Ces propositions d'apprécient sans ordre de préférence en ce qu'elles portent toutes l'intérêt des salarié.e.s de l'association.

SEGUR pour tou.te.s

Le non versement de la prime SEGUR contribue à la dévalorisation des fonctions supports siège et des service terrain exclus. Elle pénalise les professionnel.le.s dans un contexte de hausse des prix à la consommation.

Application des primes prévues pour les chefs de service aux autres métiers

Des primes sont appliquées différemment aux salarié.e.s cadres et non cadres sur des critères pourtant communs tels que la différence de capacité de site hébergement ou de flux du public. Ainsi, la rémunération sur les postes de secrétaire, d'agent social hôtelier, de chargé de vie collective ou d'agent de maintenance est identique dans un service de 100, 150 ou 200 places quand celle d'un chef de service varie sur ce même critère.

⇒ *La CGT demande la prise en compte des différences des primes aux les salarié.e.s placé.e.s dans une situation identique*

Application de la prime conventionnelle pour les animateurs socio éducatifs niveau 2

La CCN 51 prévoit une prime pour les salarié.e.s placé.e.s sur la grille animateur socio éducatif niveau 2 : (chargées d'accompagnement et assistante de service sociale)

L'animateur socio-éducatif Niveau 2 exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

La CCN 51 prévoit une prime avec des conditions identiques pour les les salarié.e.s placé.e.s sur la grille animateurs socio éducatif niveau 1 :

L'animateur socio-éducatif exerçant dans les maisons d'accueil spécialisées, les centres d'hébergement et de réadaptation sociale et les foyers de vie bénéficie d'une prime fonctionnelle de 11 points.

Cette prime est versée uniquement aux salariés de niveau 1, ce qui est contraire à la convention collective.

Revalorisation de la rémunération des secrétaires d'accueil et du siège

Les salarié.e.s secrétaires dans les services de l'association effectuent plus que les tâches administratives prévus par leur qualification métier précisées par la convention collective : « *L'employé administratif exécute des tâches administratives diverses.* »

Ces salarié.e.s accueillent, renseignent et orientent des personnes vulnérables depuis un poste clé au sein d'un service d'accompagnement social. Elles ont un rôle central de communication et de coordination à l'intérieur d'une équipe pluri disciplinaire. Cela nécessite des connaissances spécifiques selon les dispositifs sur des thématiques variées d'accès aux droits sociaux, et des procédures propre à la demande d'asile ou à la protection des BPI.

Ils/Elles sont aux premières loges pour l'aide à la détection des vulnérabilités. Ainsi, ils/elles participent à la mise en œuvre de la réponse juridique et psycho-sociale proposée par l'association.

⇒ *La CGT propose le passage à indice de base supérieur pour les secrétaires de services d'accueil de public. (conservation prime + 20 points pour gestion de caisse en centre d'hébergement)*

Le placement actuel dans la grille ne tient pas compte de la polyvalence des compétences demandée sur un poste d'accueil. Seule salariée a être en contact avec tous les usagers, tous les professionnels, et les partenaires extérieur à la fois.

Règlement des heures supplémentaires

De nombreux.ses salarié.e.s effectuent des heures de travail au-delà du temps de travail prévu afin de compenser une charge de travail importante.

Lorsqu'elle est structurelle, cette charge doit être prise en compte par des moyens supplémentaires.

Structurelle ou conjoncturelle, ces heures supplémentaires doivent être majorées dans le cadre légale prévu par le code du travail, comme l'ont rappelé plusieurs inspecteurs du travail après des visites sur des sites de l'association.

⇒ *La CGT demande la compensation des heures supplémentaires avec la majoration légale prévue*

A noter : A ce jour, les informations connues de la CGT ne permettent pas de garantir que la majoration s'applique sur la récupération.

Astreintes

Les astreintes sur les dispositifs d'hébergement de l'association requièrent une disponibilité accrue des professionnels.les et entraînent une grande fatigue.

⇒ *La CGT propose la mise en place d'une compensation au-delà des indemnités conventionnelles et sur une double base : la récurrence des interventions sur une même période d'astreinte et la fréquence des astreintes sur un planning annuel.*

Condition d'attribution de la prime pour salariés multi-sites

Intervenir sur plusieurs sites génère une charge mentale sans prévaloir de la distance qui les sépare

⇒ *Suppression de la condition de distance de 20 km entre sites*

Cette disposition nécessite des compétences de réactivité et d'organisation pour les salarié.e-s sollicité.e-s sur d'autres sites que leur site d'affectation (agents de maintenance et agents sociaux hôteliers en hébergements éclatés, CACC, etc...)

⇒ *La CGT propose le versement de la prime multi site aux salarié.e.s volant.e.s et à tout salarié appelé à se déplacer dans l'exercice courant de ses fonctions : agents de maintenance et agent hôteliers affectés à plusieurs sites et/ou en charge de logements éclatés*

Revalorisation de la rémunération des agents de maintenance

Les salarié.e.s agent de maintenance ont de nombreuses missions habituelles qui dépassent les missions d'intervention prévues par leur fiche de poste : recherche et suivi d'intervention d'entreprises sous-traitantes, relation avec le propriétaire, ouverture de compte auprès de fournisseur, négociations de tarifs et suivi des achats. Ils sont souvent les seuls à maîtriser les sujets liés à leur métier sur leur site.

⇒ *La CGT propose la revalorisation de salaire des agents de maintenance sur la base de leurs compétences et de leur autonomie qui varient selon les typologies des lieux d'hébergement : collectif, individuel, niveau de maintenance attendue*

Il est à noter qu'une compétence des agentes de maintenance apparait sous identifiée. Présents au quotidien sur les lieux de vie des demandeurs d'asile ou des bénéficiaires de protection internationale, ils participent à la mise en œuvre de la réponse psycho-sociale proposée par l'association, et assure une médiation sociale auprès des familles hébergées.

Paiement de carence lors d'absence pour maladie

Pour une meilleure santé des salariés sur le long terme. Les salarié.e.s malades ne doivent pas arbitrer entre leur santé et leurs revenus pour prendre une décision d'accepter ou non un arrêt décidé par un médecin.

Cette mesure ne présente aucun coût pour l'employeur car les postes sont entièrement financés sur l'année (hors exception à la marge). La CGT constate que la non prise en charge de la carence génère une économie budgétaire réutilisée par l'association. La maladie des salariés permettrait elle une ressource supplémentaire pour l'association ?

Une réflexion de fond doit être mise en œuvre sur les conditions de travail qui permettra une baisse des arrêts de longue maladie et des accidents de travail avec des effets sur les dépenses de l'association qui ont un réel impact financier sur l'association (coût des CDD de remplacement et taux de cotisation AT/MP).

- ⇒ *La CGT propose la prise en charge de 3 jours de carence par an à partir de 1 an d'ancienneté contre 1 jour à partir de 4 années aujourd'hui => sans cout supplémentaire pour l'association*

Hausse de la participation employeur pour le cout de la mutuelle

Pour agir en faveur du pouvoir d'achat des salarié.e.s

- ⇒ *La CGT propose une augmentation de la part employeur du coût de la mutuelle de façon à absorber à minima la hausse annoncée par AG2R base*

Financement des titres Restaurants par employeur

Le CSE utilise 70% de son budget annuel des œuvres sociales pour financer les titres restaurants. Il dispose d'un budget limité pour le financement d'actions à destination des salarié.e.s

- ⇒ *La CGT propose la participation intégrale de l'employeur à la part non salarié du titre restaurant*

Absence autorisée pour la rentrée scolaire

Pour prendre en compte la charge de famille :

- ⇒ *Autorisation d'absence de 3h pour la rentrée scolaire sans condition d'ancienneté*

Congés déménagement

Pour fidéliser les professionnels.les

- ⇒ *1 jour d'absence autorisé tous les 3 ans pour effectuer déménagement et sous condition d'ancienneté de 1 années*

Congés d'ancienneté

Pour fidéliser les professionnels.les

- ⇒ *1 jour supplémentaire de repos annuel, par tranche de 3 ans d'ancienneté*

Congés du 8 mars

Comme une mesure symbole de l'engagement de l'association pour fêter les victoires et les acquis en matière de droits des femmes, mais aussi pour faire entendre leurs revendications, afin d'améliorer la situation des femmes.

- ⇒ *Accord d'une ½ journée d'absence autorisée pour les salarié-e-s le 8 mars*

Récupération temps de trajet domicile lieu de travail inhabituel 100%

⇒ *Compensation à 100% des trajets aujourd'hui prévus à 50%*

Augmentation de la part employeur sur la participation aux frais de transports

Pour encourager les salarié.e.s à utiliser les transports en commun

⇒ *passage à 70% de participation aux frais de transports en commun. Reste à charge 30% pour les salariés.*

Rappel URSAF :

Par tolérance, la prise en charge des frais au-delà de 50 % est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des frais réellement engagés lorsque l'éloignement de la résidence habituelle ne résulte pas de convenances personnelles.

Pour les années 2022 et 2023, lorsque l'éloignement de la résidence habituelle repose sur des convenances personnelles, la prise en charge des frais est exonérée dans la limite de 75 % du coût de l'abonnement aux transports publics.

La prise en charge obligatoire des frais de transport en commun est cumulable avec le forfait mobilités durables dans la limite globale de 600 € par an et par salarié.

La prise en charge obligatoire des frais de transport en commun est cumulable avec le forfait mobilités durables dans la limite globale de 800 € en 2022 (600 € en 2021) par an et par salarié.

<https://www.ursaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/les-frais-de-transport/trajet-domicilelieu-de-travail/prise-en-charge-obligatoire-des.html>

Indemnités kilométriques pour les utilisateurs-trices de vélo

De nombreux-ses salarié-e-s se déplacent à vélo

⇒ *Mise en place d'une indemnité légale prévue*

Congés trimestriels pour salarié.e.s en rétention

Mise en place de 3 jours de congés par trimestre comme action de prévention de l'usure professionnelle

⇒ *Cette mesure peut être financée par l'excédent budgétaire récurrent de la rétention*

Prime de modification de planning CMAE à moins de 7 jours

La situation exceptionnelle est devenue récurrente, les moniteurs-éducateurs connaissent des variations de planning dans des délais courts quand le code du travail prévoit un délai de prévenance de 7 jours un délai de prévenance de 7 jours tel que prévu par l'article 3121-47

Congés trimestriels pour moniteurs-éducateurs du CMAE

Les salarié.e.s sur les postes éducatifs au sein du CMAE sont hypers sollicité.e.s par l'accompagnement de type centre d'accueil d'urgence. Les jours de repos sur une base régulière participent de l'efficacité de leur travail et de la prévention de leur santé.

Les incidents avec le public accueilli dans ce service concernent en grande majorité les moniteurs-éducateurs.

Absence	Nb salarié	Nb jours	Nb jours prévus	Abs	Moyenne
EDUC	11	373	3342	11,16%	33,91
EVAL	5	81	2049	3,95%	16,20

Ces chiffres montrent un absentéisme élevé sur les postes moniteurs éducateurs du CMAE. ¹

⇒ Cette mesure peut être financée par l'excédent budgétaire récurrent du CMAE

Passage à la semaine de 4 jours

La réflexion sur le passage à la semaine de 4 jours doit être enclenchée. C'est une mesure de préservation de la santé des professionnel.le.s

Télétravail

Un accord est nécessaire afin de clarifier les critères et les modalités d'accès au télétravail.

Il est à noter que la CGT refuse que des postes soient de facto exclus de l'accès au télétravail.

Droit à la déconnexion

Un accord télétravail devra s'accompagner d'une réflexion sur le droit à la déconnexion. Le recours au tout numérique et la dématérialisation accroissent une charge mentale déjà éprouvée.

Charge de travail

Un accord télétravail devra s'accompagner d'une réflexion sur la mesure et l'évaluation de la charge de travail afin de prendre en compte les différentes activités de l'association, les fluctuations d'activité selon les périodes de l'année, la répartition de dossiers, le nombre d'arrivées etc.

La mise en place de tarification à l'acte nécessite une réflexion préventive par l'association afin de travailler à la fois à la garantie de la préservation de la santé des professionnel.le.s et de qualité des accompagnements proposés.

Si l'épuisement professionnel est en hausse au niveau national, ce constat n'exonère pas les dirigeants de l'association à s'intéresser à ce phénomène dans toute sa complexité dans le cadre de l'obligation de santé et sécurité prévue par le code du travail.

ANI encadrement

« L'enjeu (de l'ANI) permet d'identifier les enjeux relatifs aux relations de travail entre les employeurs et cette catégorie de salariés occupants de postes de travail nécessitant une attention particulière, articulés autour de 3 enjeux majeurs, et d'un point spécifique relatif au rôle et missions de l'APEC :

- Les enjeux socio économiques et organisationnels
- Les enjeux managériaux
- Les enjeux sociétaux
- Le renforcement du rôle et des missions de l'APEC : bilan, stratégie et actions »

La CGT propose que cet accord serve de support à la réflexion sur la place et le rôle des cadres au sein de l'association à la lecture des droits et des moyens qu'il présente, pour permettre aux personnels d'encadrement d'être professionnellement engagé.e.s et socialement responsables.

¹ Par manque d'indicateurs précis mis à disposition par la direction, la CGT n'est pas en mesure de fournir ce même détail d'analyse pour les autres services de l'association. Il semble pourtant essentiel de pouvoir disposer d'indicateurs relatifs aux conditions de travail pour mener un pilotage humain, dans une perspective de créer un cercle vertueux digne d'une association d'aide à l'autre.