

Compte rendu de la réunion du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel du vendredi 22 décembre 2017

Destinataires :

- Directeur : M. L. RICHARD
- Membres du C.E. : Mmes P. ACKERMANN, A-C. BAGNOLINI, B. CAUDRELIEZ, MM A. KHIDER, St. SCHNEIDER
- Délégués du personnel : Mme B. CAUDRELIEZ, M-P DAUPEYROUX, M. Fr. SCHELLINGER
- Délégué syndical : M. Fr. SCHELLINGER
- Services Aléos : Secteur Intervention Sociale, Secteur Initiatives / Emploi, P.P.S., Loginser, Secteur Santé, Siège
- Résidences Aléos : Albert Schweitzer, Les Capucines, Les Cigognes, L'Ecluse, Gambetta, Le Ginkgo, Les Iris, La Régio, Le Rhône, le Touring, Le Vieil Armand, Vauban, Les Romains, La Rochelle.

Présents : Mmes : P. ACKERMANN, B. CAUDRELIEZ, M-P. DAUPEYROUX, MM. L. RICHARD, St. SCHNEIDER, Fr. SCHELLINGER, A. KHIDER

Excusée : A-C. BAGNOLINI

Ordre du jour :

- 1) Approbation du compte rendu du 28/11/2017
- 2) Vie de l'association
- 3) Information/consultation de l'accord de génération et d'égalité professionnelle
- 4) Informations sur les négociations annuelles obligatoires
- 5) Proposition de modification du règlement intérieur
- 6) Médailles du travail
- 7) Sortie CE du 21/12/2017
- 8) Divers

1) Approbation du compte-rendu du 28/11/2017 :

Le compte-rendu de la réunion du 28/11/2017 sera validé lors du prochain CE.

2) Vie de l'association :

Point RH :

A compter du 02/01/2018, Mme Laurence BATTISTA rejoint l'équipe déjà en place de la Plateforme Santé, suite à l'obtention du financement complémentaire de l'ARS.

Mme Claudine NAEGELEN a fait valoir ses droits à la retraite à compter du 31/12/2017. Compte tenu de sa situation, elle va pouvoir être réembauchée immédiatement le temps d'assurer l'intérim et la formation au poste de travail de sa remplaçante, Mme Isabelle SAUTER, cadre de santé actuellement formatrice à l'IFSI de Strasbourg.

M Abdelmalek TAMRABET a terminé son CDD et sort des effectifs en date du 14/12/2017.

Plateforme Santé :

La plateforme santé a été récompensée par un trophée décerné par le magazine Directions, magazine spécialisé dans le social et le sanitaire.

La plateforme santé est une action spécifique de type expérimental qui se développe depuis quelques années sur notre territoire. Bien que l'ARS lui renforce son soutien, c'est une action qui reste fragile dans ses financements. Cette récompense salue tout son intérêt.

CPH et Maison Relais :

Nous avons répondu à l'appel à projets « CPH » pour tenter d'obtenir des places supplémentaires.

Nous attendons toujours une réponse à notre candidature pour porter une maison relais supplémentaire.

En fonction de ces réponses, nous aurons sans doute des recrutements à effectuer pour compléter les effectifs.

Accompagnement Social Lié au Logement :

Nous n'avons pas répondu à l'appel à projets du CD68 concernant l'accompagnement social lié au logement, les financements ne permettant plus d'assurer correctement le travail d'accompagnement des bénéficiaires.

Gambetta :

Les 72 chambres de l'immeuble Gambetta ont obtenu le conventionnement Résidences Sociales portant ainsi à 14 le nombre de résidences sociales gérées par Aléos.

IMEOS :

L'arrivée d'Ayse DURDU dans l'équipe a permis de véritablement démarrer le développement de cette nouvelle activité. Nous avons ainsi signé 10 mandats de gestion, malgré une concurrence directe sur cet axe. L'objectif est de signer rapidement une centaine de mandats de gestion en plus des 80 qui nous concernent déjà directement.

L'organisation de l'entretien et de la maintenance du parc en diffus devra être revue de manière à permettre également une offre de services aux propriétaires nous ayant confié la gestion de leurs biens.

Chantiers 2018 :

3 chantiers importants sont ouverts actuellement entre les associations et l'Etat :

- Le travail sur la loi logement présentée dans ses grandes lignes le 19/12/2017 : une première réunion AU68 est prévue le vendredi 22/12/2017. Le député du Haut-Rhin LREM Bruno FUCHS, qu'AU68 avait rencontré suite à la manifestation d'octobre 2017, est membre du groupe de travail de l'assemblée nationale.
- La loi Asile : certaines mesures sont inacceptables pour les associations comme la reconduite dans des pays tiers dits sûrs ou encore le contrôle administratif par des représentants de l'Etat des migrants au sein même des associations.
- Les implications de l'étude nationale des coûts réalisée il y a quelques années : la DDCSPP a annoncé une baisse des prises en charge des CHRS de 7%. Une inconnue persiste : cela va-t-il concerner tous les CHRS ou permettre une réduction des écarts de coûts entre les différents CHRS présents sur le territoire ?

3) Information/consultation de l'accord de génération et d'égalité professionnelle (AGEP) :

Nous avons signé un premier accord Senior en 2010. Celui devant être renouvelé tous les 3 ans, nous l'avons complété par une mesure d'égalité vis-à-vis des jeunes et ainsi transformé en accord de génération.

La loi ayant évolué, cet accord de génération doit être désormais complété par un accord d'égalité professionnelle Hommes/Femmes.

En 2016, nous avons simplement intégré l'égalité professionnelle dans les NAO.

Pour 2017, nous avons retravaillé totalement l'accord afin d'être en concordance avec les exigences législatives.

La partie consacrée plus particulièrement à l'accord de génération reste la même ;

Les dispositions en faveur de l'égalité professionnelle portent sur 4 points parmi les 8 proposés :

- La rémunération effective : il est précisé dans cet accord que les arrêts de travail liés à la maternité (congés maternité et parental) n'influent pas sur l'accès aux augmentations générales ;
- L'accès à la formation professionnelle : dans l'accord, l'association s'engage à proposer des formations à 100% des salariés n'ayant pas suivi de formation les années précédentes ;
- La classification : l'association doit s'engager à ne pas appliquer de discrimination à l'embauche, l'ensemble des postes devant être accessible à compétences égales aux hommes et aux femmes.

- Les conditions de travail : l'accord rappelle que chez Aléos la norme d'emploi reste le CDI à temps plein. Ainsi, à chaque fois qu'une personne est recrutée en CDD, l'association s'engage à proposer un CDI quand c'est possible, tout comme elle s'engage, quand l'opportunité se présente, à proposer du temps plein à des personnes travaillant à temps partiel. De même, le passage à temps partiel pour des personnes le souhaitant doit être possible, sous réserve de compatibilité avec l'organisation du travail.

Cet Accord de Génération et d'Égalité Professionnelle (AGEP) sera disponible dès sa validation par la DIRECCTE sur l'intranet de l'association ainsi qu'au secrétariat du siège.

Les membres du CE présents approuvent à l'unanimité l'accord présenté.

4) Information sur les négociations annuelles obligatoires :

Comme chaque année, l'association a décidé de corriger l'augmentation du coût de la vie liée à l'inflation. En 2018, cette augmentation sera de 1%, réalisée en 2 fois (+0.5% en juillet 18 et +0.5% en novembre 18).

A chaque fois qu'elle le peut, l'association va au-delà de l'augmentation de l'inflation. Cependant le contexte actuel avec le blocage des redevances depuis 2 ans ainsi que la baisse des APL ne nous permettent pas d'aller au-delà de la compensation de l'inflation, d'autant moins que 2 de nos secteurs ne peuvent pas, de par leurs modes de financements et leurs activités, espérer aller au-delà d'un équilibre financier, parfois précaire.

Le point d'augmentation liée à l'ancienneté quant à lui ne varie pas.

Les augmentations liées à l'ancienneté sont bloquées à 24ans avec 26% de majoration de salaire. Les salariés ayant une ancienneté supérieure à ces 24 ans ne connaissent donc plus d'évolution salariale. Les négociations 2017 ont permis de mettre en place des jours de congés supplémentaires pour les salariés atteignant 28 ans et plus d'ancienneté de la manière suivante :

- Ancienneté de 28 à 29 ans : 1 jour de congé supplémentaire ;
- Ancienneté de 30 à 32 ans : 2 jours de congé supplémentaires ;
- Ancienneté de 33 à 35 ans : 3 jours de congé supplémentaires ;
- Ancienneté de 36 à 39 ans : 4 jours de congé supplémentaires ;
- Ancienneté de 40 ans et plus : 5 jours de congé supplémentaires.

Cette nouvelle disposition entrera en vigueur à compter du 01/01/2018.

5) Proposition de modification du règlement intérieur :

Le 22/11/2017, la Cour de Cassation a rendu son arrêt sur le dossier de la crèche Babilou concernant le port de signes ostentatoires religieux. Cet arrêt rappelle qu'il y a une liberté de conscience absolue pour les salariés. En revanche, il peut y avoir des restrictions de port de signes religieux lorsque c'est proportionnel aux besoins de l'entreprise.

Certains cas sont très faciles à gérer :

- Si le poste de travail implique le port d'un uniforme, le port d'un signe distinctif n'est pas possible ;
- Si la personne est en contact visuel avec des personnes extérieures à l'entreprise, l'entreprise peut interdire le port de signes ostentatoires à condition que cela figure dans son règlement intérieur.

En conséquence, l'association propose d'ajouter à son règlement intérieur un principe de neutralité dans son article 13. Cet article serait le suivant :

« Principe de neutralité :

13.6 Tout salarié a le droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion. Selon les termes de son projet associatif, Aléos ne poursuit aucun but politique ou religieux. L'association accueille dans ses services toute personne en rupture sociale ou économique, ce sans distinction de sexe, d'âge, d'origine, de conviction ou de culture.

13.7 La finalité de l'accompagnement par les salariés d'Aléos étant l'insertion dans la société française ainsi que la cohabitation de différents publics au sein de ses établissements, les salariés qui se trouvent, d'une manière ou d'une autre, en contact avec des tiers ou des bénéficiaires se doivent d'exercer leurs fonctions en affichant une stricte neutralité politique ou religieuse.

13.8 Le principe de neutralité que doit adopter le personnel cité au 13.7 a vocation à favoriser la compréhension des principes de laïcité, l'égalité entre les hommes et les femmes, le respect et la compréhension de l'autre et à empêcher toute forme de discrimination et de violence.

13.9 Le port ou l'exposition de tout signe religieux ou politique est interdit dans l'enceinte de l'association. »

Cette modification du règlement intérieur est adoptée à l'unanimité des membres présents du CE.

6) Médailles du travail :

Il existe 4 niveaux de médailles du travail que l'association complète par l'octroi d'un chèque de gratification (dont le montant est réévalué régulièrement) de la manière suivante :

	<u>2017</u>
- Médaille d'Argent pour 20 ans	347 €
- Médaille de Vermeil pour 25 ans	472 €
- Médaille d'Or pour 30 ans	590 €
Médaille Grand Or pour 40 ans	966 €

Pour pouvoir bénéficier du chèque de gratification, la personne doit être présente dans les effectifs de l'association à l'anniversaire de travail lui ouvrant droit à cette médaille.

Dans l'éventualité d'une demande cumulée de plusieurs médailles en même temps, seule la médaille la plus élevée sera prise en compte par l'association.

Dans l'éventualité de demande de médailles décalées par rapport à l'année d'ouverture de droits à cette médaille, le montant de la gratification sera celui applicable l'année d'ouverture de droits et non l'année de remise.

Prochaine réunion :

Le mardi 23 janvier 2018 à 8h00 au Siège de l'Association

La Secrétaire de séance,
B. CAUDRELIEZ



Le Président du C.E.
L. RICHARD

