

## COMPTE RENDU DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 7 JANVIER 2017

**Présents** : Hervé Divet - Danielle Le Guen - Marie Claude Leborgne - Monique Normant - Cécile Choblet - Yacin Abdillahi - Colette Le Pollotec - Françoise Chailleux - Agnès Chirol - Bernard Meslé - Hélène Lambert - Françoise Oheix.

**Excusés** : Charles Moigneteau - Annick Allain- Dominique Armant .

**Directeur** : Cédric Gratton

**Déléguées du personnel** : Ana Panchout (titulaire)  
Aminata Camara (suppléante)

**Invité** : Yves Hamon

### ÉLECTION DES DÉLÉGUÉES DU PERSONNEL

- Ana Panchout a été réélue en qualité de déléguée titulaire
- Aminata Camara a été élue en qualité de suppléante.

### II - CONSULTATION DE LA HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ SUR UN PROJET DE RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES, DE FORMATION ET DE BONNES PRATIQUES POUR L'INTERPRÉTARIAT DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ

La Haute Autorité de Santé (HAS) a soumis pour consultation une version provisoire d'un référentiel de compétences , de formation et de bonnes pratiques pour l'interprétariat dans le domaine de la santé.

L' Asamla a été consultée du fait de son activité et de son appartenance au Groupe de travail national.

La HAS fait également référence à la norme internationale ISO "Interprétation- Lignes directrices pour l'interprétariat en milieu social" qui encadre l'interprétariat dans le domaine de la santé."

Cédric doit faire remonter rapidement ses commentaires qui sont globalement positifs. Des points de vigilance sont toutefois soulevés, dont il faudra tenir compte, notamment pour l'interprétariat téléphonique.

### BILAN PROVISOIRE DE L'ACTIVITÉ EN 2016

Globalement on constate :

- Une légère baisse de l'activité santé : - 400 heures d'intervention.
- Une hausse de l'activité dans le social : + 200 heures d'intervention.
- Une activité plus faible malgré le travail engagé avec succès depuis 6 mois sur Saint-Nazaire par la commission Éducation .

Plusieurs raisons motivent ces résultats :

Le manque de réactivité aux demandes d'interventions des professionnels de la santé et la baisse des interventions sur les camps Roms dans le cadre de notre partenariat avec Médecin du Monde expliquent la baisse du nombre d'interventions dans le domaine de la santé.

D'une façon plus générale à moyen constant en interprétariat faute de financement pour recruter, les augmentations d'heures d'interventions dans le social se répercutent par une moindre disponibilité sur le CHU.

A contrario, les interventions dans le social continuent d'augmenter pour répondre aux sollicitations du département et de l'OFII (Office Français pour l'Immigration et l'Intégration)

Il s'ajoute à ces éléments, la rigidité inhérente à l'accord d'entreprise dans la planification des interventions des interprètes du fait des règles à observer en matière de délais à respecter pour les modifications de planning, de jours travaillés, non travaillés . Parallèlement, le travail du personnel administratif s'est accru.

Pour plus de clarté et une meilleure sensibilisation des institutions qui nous financent, le conseil d'administration demande qu' il soit établi un tableau de bord distinguant :

- les temps administratifs, les temps d'interprétariat et les temps de formation ;
- le nombre de salariés à plein temps, et le nombre de salariés à temps partiel
- le nombre de CDI et la totalité des heures contrats.

#### SITUATION FINANCIÈRE

Le bilan financier provisoire laisse apparaître pour 2016 un déficit de 10 000 à 15 000 € à rapporter à un budget de 420 000 €.

Anna, s'étonne que le bilan 2016 ne soit pas réalisé et s'inquiète des prévisions pour 2017.

Marie Claude explique que les écritures comptables ne sont pas terminées mais qu'on ajuste les écritures au fur et à mesure de leur réalisation.

Pour 2017, on gère à moyens constants, nos dépenses ne doivent pas augmenter . Le problème reste le versement tardif des subventions et le montant de notre trésorerie actuellement de 40 000 €, permettant de couvrir les dépenses jusqu'en mars.

Les demandes de subventions pour 2017 pour les budgets importants ( Département - Ville de Nantes - CHU - DRJSCS ) ont déjà été envoyés par Cédric aux institutions concernées, pour qu'ils soient étudiés et transmis aux commissions avant les élections et si possible pour obtenir des versements financiers moins tardifs pour améliorer notre trésorerie.

#### ACTION PARTENARIALE

Une réflexion devrait s'engager sur un positionnement de l'Asamla comme partenaire.

Comment on définit notre place dans le partenariat, les projets que l'on propose et avec quel financement ou quo-financement.

Travail avec Médecin du Monde pour développer l'interprétariat auprès des médecins de ville

Le financement de l'interprétariat auprès des médecins de ville devrait se réaliser. Un contrat avec l'IRPS (Institut de Recherche en Prévention Santé) devrait être conclu pour mener à bien le projet sur la base de 500 heures d'interprétariat et 1000 heures de téléphone.

L'expérience s'effectuera avec des médecins volontaires sur la période du 1er Septembre 2017 à juin 2018.

Un rendez -vous avec l'Asamla va être organisé.

#### DOMAINE DES ACTIONS COLLECTIVES

cf : compte rendu remis en séance

Le travail a été engagé avec l'IREPS (Instance Régionale d'éducation et de Promotion de la Santé) . Participent à cette formation, outre la référente de IREPS : Cédric, Khedidja, Mame, Hervé .

Les deux premières séances ont porté sur la simplification des fiches projets.

La réflexion portera ensuite sur les caractéristiques des actions collectives, le volontarisme nécessaire à ceux qui les portent ; la reconnaissance de ces actions à travers leurs financements ; l'évaluation du temps nécessaire à leur mise en œuvre en vue de leur financement ...

#### POINT SUR L'ÉVOLUTION DES SALAIRES AU SEIN DE ASAMLA

- Comme il en avait été décidé lors d'une dernière réunion, la situation d'Aminata a été revue de façon à ce qu'elle ne soit plus pénalisée par sa situation contractuelle à son embauche.
- A ce jour 4 salariés bénéficient de la mutuelle obligatoire.

Propositions du Bureau :

1) Le Bureau propose au vote du conseil d'administration une augmentation de 0,6 % des salaires au 1er janvier 2017 (indice INSEE de la consommation en 2016) soit une charge supplémentaire de 2000 €.

Par ailleurs

2) Le Bureau propose également au vote du conseil d'administration, la mise en place d'une grille d'ancienneté.

Discussion avec Anna, déléguée du Personnel

Anna juge inéquitable l'application d'une même grille à tous les salariés étant donné les différences actuelles avec le montant des salaires perçus par les plus anciennes. Elle demande donc que l'Asamla différencie les situations, comme elle a toute capacité pour le faire, même s'il s'agit de postes de même nature.

Hervé explique que cette différence entre les salaires provient du fait que les salariées les plus anciennes ont bénéficié pendant une période d'une convention collective qui a dû être dénoncée pour des raisons budgétaires. Cependant à l'heure actuelle tous les salaires sont supérieurs au SMIC horaire.

Hélène et Marie Claude, qui ont exercé des responsabilités syndicales dans le cadre de leur vie professionnelle, font valoir que la grille à l'ancienneté est jugée la forme la plus juste et la plus égalitaire dans la durée même si à un instant donné son application paraît inégalitaire.

Anna indique que si le conseil d'administration décidait de l'utilisation de cette grille cela nécessiterait beaucoup d'explications car ce serait difficile à faire passer aux salariés.

Sur un autre plan, Anna signale le non respect de la procédure de Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) prévue par l'accord d'entreprise. Cette procédure impose à l'employeur un temps de négociation sur la situation salariale et précise les thèmes obligatoires de discussions, notamment les salaires. Un procès verbal est établi en fin de discussions s'il y a désaccord.

Il conviendra en effet, de fixer l'ouverture de la négociation.

Vote du Conseil d'administration

1) A l'unanimité le conseil d'administration vote l'augmentation de 0,6 % des salaires sur la base de l'indice INSEE 2016 à la consommation à partir du 1er janvier 2017.

L'information sera transmise par courrier à la prochaine réunion d'équipe.

2) Il demande que la grille d'ancienneté continue à être affinée et qu'elle soit discutée avec le personnel avant de prendre une décision.

---