

# Charte de rémunération de l'équipe interne de GRAP

## Objet

L'objet de cette charte est de définir les règles de répartition de la rémunération au sein de l'équipe interne ainsi que de décrire les raisons et les valeurs qui ont conduit à choisir ces règles.




Elle pourra être révisée chaque année, si un membre de l'équipe ressent le besoin de la modifier.

Dans cette première version, adoptée en octobre 2017, elle s'applique à compter du 01 janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2018 *a minima*.

## Première durée de validité de cette charte

01/01/2017 -> 31/12/2018

## Légende


	Description de la règle et de la méthodologie de calcul.
	Motivations liées à cette règle. (Valeurs et objectifs sous-tendus par ce point)
	Craintes / interrogations pouvant avoir été exprimées par un / des membre, concernant l'application de cette règle, et devant être un point de vigilance.

## Table des matières


<b>Points validés par le collectif</b>	<b>2</b>
Adéquation avec la charte de GRAP	2
Taux horaire unique	2
Revalorisation plancher du taux horaire	3
Valorisation de l'ancienneté au sein du GRAP	3
Indemnité parentale	4
Gestion des heures complémentaires/supplémentaires	5
Prime pour astreinte de service	6
Prime pour mandats sociaux	6
<b>Autres réflexions NON RETENUES par le collectif</b>	<b>7</b>
Réflexions relatives à la pénibilité	7
Réflexions relatives à l'ancienneté hors GRAP	7
Revalorisation significative du taux horaire	7


# Points validés par le collectif


## Adéquation avec la charte de GRAP

	<p>L'application des règles édictées dans la présente charte ne pourrait entrer en conflit avec la <b>charte du GRAP</b>, édictant des principes généraux.</p> <p>Si tel était le cas, une mécanique de <b>revalorisation</b> ou de <b>plafonnement</b> serait mis en place, afin de se conformer aux principes généraux de la coopérative.</p> <p><b>Nota</b> : Actuellement (AG Juin 2017), les règles sont :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● <b>Échelle de revenus</b> : Au sein d'une activité, à temps de travail égal, l'écart entre le plus bas et le plus haut revenu est de 1 à 3.</li><li>● Plafonnement des salaires : Le salaire maximal au sein de GRAP est égal à <b>5 SMIC</b>, soit <b>7401 € brut / mois. (~ 5.747 € Net / mois)</b></li></ul>
--	---

## Taux horaire unique

	<p>Les membres de l'équipe interne se voient appliquer le même taux horaire brut.</p> <p><b>Note</b> : Pour 2017, le taux horaire brut est de <b>12,54€</b> (soit un net mensuel d'environ <b>1500 €</b> pour un temps plein)</p>
---	---

	<p>L'équipe interne souhaite se détacher de la règle de l'offre et de la demande du marché du travail actuel car le système conventionnel défend des mécaniques injustes, notamment par :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● l'absence de corrélation entre le salaire et l'utilité sociale et écologique du poste / les besoins du salarié / la pénibilité du poste</li><li>● la survalorisation de la rareté d'un profil</li><li>● la reproduction dans les disparités salariales de rapport de force entre différentes populations dominantes / dominées au sein de la société. (Hommes / Femmes ; Non immigrés / immigrés ; métiers intellectuels / métiers manuels ; métiers urbains / métiers ruraux ; etc.)</li><li>● la valorisation du capital social et intellectuel des salariés due au fait qu'il ait pu avoir accès à des études supérieures</li></ul>
--	--

	<ul style="list-style-type: none"><li>● Cette règle a été édictée lors d'une période où le niveau d'autonomie des personnes au sein de l'équipe était assez homogène. Cette règle pourrait être amenée à évoluer si une personne nouvellement recrutée venait à adopter une posture radicalement différente de celle du reste de l'équipe, en terme d'implication dans son travail, d'autonomie et d'investissement dans la vie coopérative. (exemple passé de l'embauche de Sofiane).</li><li>● L'équipe est consciente que lors d'un processus de recrutement, un taux horaire insuffisant peut entraîner des difficultés pour attirer des candidats sur certains postes traditionnellement mieux rémunérés.</li></ul>
--	--

## Revalorisation plancher du taux horaire



Le taux horaire brut est revalorisé annuellement en se basant **a minima**, sur l'évolution du SMIC.  
**Note** : pour 2017, l'augmentation du SMIC est de **0,93%**



L'enjeu est de faire évoluer les salaires à minima en se basant sur l'**évolution du coût de la vie**, afin d'**éviter les phénomènes d'appauvrissement** progressif en cas d'inflation.



Conscient que l'indicateur retenu "*Evolution du taux horaire du SMIC*" est régi par des décisions gouvernementales, l'équipe interne pourra décider de le remplacer par un autre indicateur plus pertinent si celui-là venait à ne plus refléter l'évolution du coût de la vie. (Par exemple, en cas de victoire des mouvements néo-libéraux aux précédentes élections présidentielles.)

## Valorisation de l'ancienneté au sein du GRAP



Une prime d'ancienneté est appliquée pour chaque année révolue au sein de la coopérative pour un montant de **50€ bruts mensuel** par année d'ancienneté.

- Ce montant sera **plafonné à 400€ bruts**, soit une valorisation des **8 premières années** de présence au sein du GRAP.
- Ce montant s'applique de **façon proportionnelle** pour les personnes travaillant à temps partiel ou à temps complet, en fonction du nombre d'heures indiquées sur leur contrat de travail. (prime complète pour un contrat de 35h)

### **Note technique :**

Une année est considérée comme une année d'ancienneté si la personne durant cette année a

- travaillé au sein du GRAP (dans l'**équipe interne** ou dans une **activité intégrée**)
- travaillé au sein d'une **activité associée** au GRAP
- travaillé au sein de la structure incubatrice de GRAP "**La Jardinière**"
- siégé au **Conseil d'Administration** (anciennement Comité d'appui et d'Orientation) du GRAP
- participé de façon significative à la construction ou à l'évolution du GRAP par son implication aux assemblées générales et séminaires du GRAP.

La prime se déclenche au bout de **12 mois** soit pour le 13e mois (puis 25e, 37e, 49e...)



L'intention est de valoriser la richesse des parcours longs dans la coopérative. Les personnes présentes depuis longtemps connaissent bien les valeurs du projet du GRAP et les façons de fonctionner de la coopérative. Elles gardent la trace des événements. Elles sont une ressource importante de la coopérative pour construire son histoire et tenir son projet politique dans le temps.

Remarque sur le calcul de l'ancienneté :

Il a été choisi d'élargir la notion d'ancienneté généralement "technique" dans le monde du travail (liée à la date d'embauche), en prenant en considération les personnes **s'étant impliquées dans**

le projet du GRAP soit via une structure partenaire, soit via leur travail dans la construction du projet.



Cette mesure n'est **en aucun cas une manière de "solder le passé / le passif"** de la coopérative vis-à-vis des personnes impliquées à la création et lors des premières années de GRAP. L'intérêt, l'utilité et la faisabilité d'une mesure visant à "solder le passé" doit à ce jour (octobre 2017) encore être discutée et validée. Il est en revanche établi qu'elle serait traitée dans un autre contexte, **indépendamment des discussions sur la politique salariale de l'équipe interne** de la coopérative dans son contexte actuel (cinquième année d'existence).

## Indemnité parentale



Une indemnité parentale d'un montant de **30€ bruts mensuel** est appliquée par **enfant à charge**.

- Ce montant s'applique de **façon proportionnelle** pour les personnes travaillant à temps partiel ou à temps complet, en fonction du nombre d'heures indiquées sur leur contrat de travail. (prime complète pour un contrat de 35h)



Cette règle vise à envisager également le concept de salaire comme **une réponse à un besoin**, et non seulement comme une **rétribution en échange d'un service**.

Elle se base sur le constat d'une disparité lié au "**Reste à Vivre**" (Montant qu'il reste à un salarié, une fois toutes les charges et cotisations obligatoires payées). Cette disparité est marquée pour les salariées de l'équipe interne ayant des enfants à charge, et ceux qui n'en ont pas.

L'enjeu est d'**éviter que des "parents" n'intègrent pas la coopérative ou ressentent le besoin de partir**, car la rémunération n'est pas en mesure de répondre à leur besoin.

### **Possibilité d'évolution et cas particuliers.**

Il a été évoqué d'élargir à la **notion de personne à charge** (donc potentiellement de parent). Le collectif pourra amender cette règle si le cas se présente. Plus largement, le collectif choisit de se faire confiance pour régler d'éventuels **cas exceptionnels** (décès, ...) impactant cette indemnité, de manière ouverte et en bonne intelligence.



Cette proposition, arrivée tardivement dans les discussions devra faire l'objet d'une attention particulière lors de prochaines discussions autour de la politique salariale, afin d'évoquer librement son **maintien**, ou l'**évolution du montant**.

Cette règle a par ailleurs soulevé des craintes et interrogations auprès de certaines personnes qui ont pu y voir une **un élément de rémunération lié à des choix personnels, ou à une idéologie nataliste contestable**. Il s'agit donc pour le collectif de garder en tête lors de discussion autour de l'évolution de ce montant, que cette indemnité n'a pas pour objectif une incitation à la procréation, mais bien un réajustement du reste à vivre.

## Gestion des heures complémentaires/supplémentaires



Les salariées de l'équipe interne réalisent un relevé quotidien des heures effectivement réalisées et le rapporte dans un [tableau mensuel d'équipe](#).

La différence entre les heures réalisées et les heures théoriques génère un pourcentage d'heures supplémentaires. Cet indicateur **doit être évoqué** à chaque **réunion de pôle**, afin d'analyser ce temps de travail supplémentaire. Les actions possibles sont (à titre indicatif) :

- entre 0% et 10% : réduction sur les mois suivants du temps de travail, par des mécaniques de récupérations
- entre 10% et 20% : discussions et décisions avec les pairs, en évoquant le périmètre ou la qualité des services rendus, l'implication dans des tâches hors fiche de poste (gt, mandats, vie coopérative), des changements de méthode de travail, et / ou des affectations de tâches à d'autres personnes.
- Plus de 20% : remontée en discussion d'équipe interne, pour la possibilité de décider
  - de limiter certaines missions du salarié
  - d'augmenter le temps de travail du salarié sur son contrat, si celui-ci est à temps partiel
  - d'embaucher une nouvelle personne arrivant en soutien sur le poste

S'il arrivait en fin d'année, que les salariés aient des heures complémentaires/supplémentaires non récupérées, **l'équipe interne statuera sur les possibilités d'indemnisation de ces heures, avant l'éventuel calcul de la prime sur intéressement.**

Remarque concernant 2017 : pour cette année, une enveloppe maximale de 5000 euros a été réservée pour l'indemnisation des heures complémentaires/supplémentaires de l'équipe. Cette enveloppe importante a été fixée compte tenu de l'absence cette année-ci du processus collectif de supervision et de régulation défini ici.



L'enjeu est

- de tendre vers une mise en conformité de nos pratiques **par rapport au droit du travail**
- de rendre plus juste l'attribution de l'intéressement (qui est réparti à partir du temps de travail)
- de valoriser la surcharge de travail assumée par un membre de l'équipe, et qui n'aurait pas pu être compensée par des récupérations
- d'introduire **une responsabilité collective** dans les heures réalisées par les membres de l'équipe. Il s'agit de veiller et prendre soin.



Ce point génère des craintes chez certains membres de l'équipe. L'une des craintes est de voir le budget devenir incontrôlé si de nombreuses heures venaient à être réalisées. La seconde, plus fondamentale, est qu'une indemnisation systématique des heures complémentaires ou supplémentaires pourrait induire des attitudes et des comportements non-souhaités de "sur-travail" et/ou d'optimisation individuelle.

Pour pallier à ces craintes, la **contrepartie** d'une indemnisation des heures supplémentaires passe de la part du salarié par son engagement :

- **d'être consciencieux** dans la saisie de son temps de travail et de respecter les modalités de saisie décidées par l'équipe
- **de signaler** à son équipe, un dépassement de son temps de travail et de proposer des solutions

- **d'accepter** de la part de ses pairs, **un regard pouvant être critique**, quant à sa façon de travailler ou de gérer ses priorités et **d'éventuelles réorientations** pour les mois suivants du travail à réaliser par le salarié.

En l'absence de ces trois éléments, **l'indemnisation ne sera pas réalisée.**

## Prime pour astreinte de service



Chaque membre du service informatique de GRAP, acceptant un système d'astreinte informatique (l'obligation de répondre à des appels en dehors des heures de travail et d'intervenir au besoin) perçoit une prime de **100€ brut** mensuel. (~ 80€ net)



L'enjeu est d'indemniser le salarié, vis à vis des impacts que l'astreinte informatique génère sur la vie privée.

## Prime pour mandats sociaux



Chaque membre de la Direction Générale perçoit une prime de **200€ brut** mensuel. Ce montant s'applique de la même façon aux personnes travaillant à temps partiel ou à temps complet.

Le montant initial de cette prime a été fixé au regard d'un équilibre budgétaire global. Nous affirmons qu'il est amené à évoluer pour mieux valoriser le travail et les contraintes des membres de la Direction Générale.

Une revalorisation de cette prime est donc à faire annuellement, à minima en se basant sur l'évolution du SMIC, comme pour la revalorisation plancher du taux horaire (voir section [Revalorisation plancher du taux horaire](#)) mais de préférence en allant au-delà.




L'enjeu est de valoriser les conséquences que génèrent les mandats sociaux, et notamment le fait que :


- **Vis à vis des tiers**, les mandataires sociaux ont une charge mentale supplémentaire, liée à la responsabilité légale que le mandat fait peser sur eux. Ils sont amenés à se justifier auprès d'instances juridiques (tribunal de commerce, prud'homme, etc...) ou administratives (URSSAF, etc...) en cas de manquements impliquant GRAP.
- **Vis à vis des membres de la coopérative**, les mandataires sociaux sont amenés à être l'arbitre lors de conflits qui n'auraient pas été résolus par les processus de médiation.
- Les mandataires sociaux sont souvent amenés à réaliser les tâches qu'aucune autre personne ne souhaite réaliser et qui doivent pourtant être faites.
- les mandataires sociaux sont amenés à devoir faire des réunions tardives, parfois conflictuelles, et avec le plus souvent un fort enjeu pour la coopérative.

# Autres réflexions NON RETENUES par le collectif


## Réflexions relatives à la pénibilité

	<p>L'équipe interne n'a <b>pas</b> à ce jour <b>souhaité</b> valoriser <b>d'autres critères de pénibilité</b> que celle associée aux mandats sociaux et à l'astreinte informatique.</p> <p>La raison est que chaque travail a son lot d'avantages et de contraintes, et que le fait de lister toutes les pénibilités associées à chaque poste serait un travail fastidieux, négatif pour le moral, et subjectif.</p>
--	--

## Réflexions relatives à l'ancienneté hors GRAP

	<p>Il a été évoqué la possibilité de compter dans les années d'ancienneté, le nombre d'année travailler hors du GRAP. Cela afin de valoriser le fait qu'une personne ayant beaucoup travaillé, apporte au collectif davantage d'expérience, et un regard de comparaison à d'autres situations professionnelles vécus intéressant, et réalise une prise de poste plus rapide.</p> <p>Cette proposition <b>n'a pas été soumis à proposition</b> pour le moment.</p>
--	---

## Revalorisation significative du taux horaire

	<p>Il a été évoqué la possibilité de revaloriser fortement le taux horaire à l'entrée des salariés. Cette proposition <b>n'a finalement pas été retenu</b> par le collectif. (Décision <b>Octobre 2017</b>)</p> <p><b><u>Proposition initiale :</u></b></p> <p>Le taux horaire sera revalorisé de 5% par an, jusqu'à atteindre, le salaire médian français.</p> <p><b>Note :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• En 2013, le salaire médian (en équivalent Temps Plein) s'élevait à <b>1.772€ net</b> par mois.</li><li>• Ce niveau de salaire sera atteint à priori autour de 2021 au sein du GRAP</li></ul> <p><b><u>Motivation initiale :</u></b></p> <p>L'enjeu de cette revalorisation globale est :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• D'atteindre progressivement un salaire correspondant à <b>un niveau de vie correct</b> pour vivre à Lyon. Le salaire actuel ne permet pas aux personnes ayant des enfants et un crédit immobilier de se projeter sereinement avec ce salaire pendant plusieurs années.</li><li>• De <b>lutter contre les stratégies d'évitement</b> qui sont en place depuis le démarrage de la coopérative au sein de l'équipe interne, poussant certains à travailler à temps partiel au sein du GRAP, afin d'augmenter leur niveau de vie, via un travail complémentaire mieux rémunéré. Le fait de travailler à temps partiel doit <b>relever d'un choix personnel</b> et non pas relever de contraintes économiques. De plus ces stratégies peuvent entraîner 1) des heures complémentaires structurelles pour faire face aux besoins du poste, 2) une sur-embauche de personnes alors que les compétences existent en interne, ce qui n'est pas souhaitable.</li><li>• <b>D'améliorer l'attractivité</b> des postes lors des embauches. Certains postes au sein de l'équipe interne, sont proposé aujourd'hui à des salaires nettement plus bas par rapport au marché.</li></ul>
--	--

