

La clôture de la signature sur l'accord des mesures bénévoles se terminait le jeudi 5 à midi (reportée à 16 h).

Cet accord de branche intervient à la suite de celui modifiant le mode de financement des activités sociales, la restauration méridienne, les détachements des personnels statutaires et la suppression de la prise en charge des charges écrêtées par les employeurs, à travers l'article 25 du statut modifié en 2017.

À la relecture du texte, entre la version de décembre et celle présentée à la conclusive du 14 mars, les employeurs n'ont pas bougé sur les jours de détachements administrateurs CMCAS qui restent à 13 jours (nous avons demandé que le curseur des jours du détachement soit bougé à la hausse ou a minima qu'il reste à 24 j/an afin de pouvoir tenir l'ensemble des instances en CMCAS).

Sur la globalité des heures allouées pour le fonctionnement des activités sociales il y a eu peu d'avancées tant sur les commissions en CMCAS que sur la proximité.

Nous avons proposé que la prépondérance des heures pour les Présidents, Secrétaires généraux et les Trésoriers en CMCAS ne fassent pas partie du volume d'heure alloué au volume d'heures de détachement global des administrateurs. Nous n'avons pas été entendus sur ce point.

À noter toutefois qu'une mesure transitoire, à la main des présidents de CMCAS, permettra de donner un complément d'heures à certains militants qui sont déjà détachés et qui ne rentreront pas dans cadre de référence de ce nouvel accord, jusqu'au 30/06/2020.

Cet accord sur les mesures bénévoles est le dernier volet négocié par les employeurs et la CGT.

Il fait partie d'un plan plus vaste lié à la transformation des structures activités sociales.

Transformation sollicitée par les employeurs et la direction générale de la CCAS, qui consiste à amener à la disparition de la proximité (SLVies) à court terme, afin de la professionnaliser par l'intermédiaire de techniciens accueil conseil en territoire.

Au regroupement des CMCAS qui passeraient de 69 à 35 et des territoires qui passeraient de 23 à 10 ou 12 voire même pourquoi pas à 8 ! Cette transformation est dans la suite logique de la réforme d'Acti en mouvement que nous avons déjà dénoncée en 2009.

AU NIVEAU NATIONAL CCAS

En outre chaque organisation syndicale ayant désigné un ou plusieurs administrateurs au conseil d'administration de la CCAS, dans le cadre prévu par l'article 25 du Statut national du personnel, pourra disposer de deux autorisations d'absence à temps plein pour des administrateurs parmi ceux qu'elle aura désignés.

Dorénavant, les détachements activités sociales à la CCAS sont plafonnés à deux temps pleins par organisations syndicales représentatives sans possibilité de négociation dans les entreprises de la branche.

Les membres de la session du comité sont considérés en service lorsqu'ils siègent, à l'instar des administrateurs de la CCAS. Les absences ne sont pas plafonnées, mais les administrateurs et les membres de la session du comité doivent présenter, en amont du conseil, la convocation à leur employeur pour justifier cette absence, sauf s'ils sont déjà détachés à temps plein dans le cadre d'autres mandats sociaux ou syndicaux.

Les autres membres du comité ou de la CCAS justifient leurs détachements sur convocation.

AU NIVEAU LOCAL CMCAS

Chaque autre administrateur dispose personnellement de 13 jours par an afin de participer aux séances du conseil d'administration, aux réunions préparatoires et AG des CMCAS.

Nous pensions que les employeurs iraient jusqu'à 16 jours (afin de pouvoir récupérer les heures des administrateurs pensionnés qui représentent actuellement 30 000 h sur le plan national). Par rapport à la version de décembre, les employeurs restent sur 13 jours.

Au niveau des heures permettant le fonctionnement des commissions en CMCAS.

Par ailleurs, une enveloppe de 77 000 h est répartie entre les CMCAS au prorata du nombre d'inscrits sur les listes électorales des élections des CA des CMCAS pour faire fonctionner les commissions d'activité.

Cette enveloppe est notifiée par le Comité de Coordination aux CMCAS avec copie au Secrétariat des Groupements d'Employeurs dans le mois qui suit le résultat des élections aux CA des CMCAS et courant décembre chaque année suivante.

Soit en moyenne 1160 heures par CMCAS.

Chaque CMCAS dispose en moyenne d'à peu près 5 commissions de 9 membres qui se réunissent tous les deux mois. Ce qui devrait donner 2160 heures.

Il va donc manquer 1000 heures ou réduire les commissions, leur taille et le nombre des commissaires.

Les employeurs répondent d'une manière ponctuelle et exceptionnelle : accompagner les transformations, une enveloppe complémentaire transitoire sera attribuée sur la période 2018 à 2020.

Elle s'élèvera aux valeurs suivantes : 20 000 h pour 2018, 15 000 h pour 2019 et 10 000 h sur 2020.

Sur ce point de l'accord relatif aux détachements pour les commissions.

Ces heures sont ensuite réparties entre les salariés désireux de s'investir dans des commissions. Il est recommandé aux conseils d'administration de prendre en considération les résultats à l'élection du CA de la CMCAS concernée lors de cette répartition.

Nous demandons qu'au-delà, une recommandation auprès des conseils d'administration soit stipulée et que la répartition soit faite sur la base du résultat à l'élection du CA de la CMCAS.

Dans le monde réel, la recommandation n'existe pas et reste souvent un vœu pieux...

ACTIVITÉS DE PROXIMITÉ

Pour gérer les activités de proximité des activités sociales, une enveloppe annuelle est attribuée.

Elle est répartie entre les CMCAS au prorata du nombre d'inscrits sur les listes électorales aux élections des CA des CMCAS. Cette enveloppe est notifiée par le Comité de Coordination à chaque CMCAS avec copie au Secrétariat des Groupements d'Employeurs dans le mois qui suit le résultat des élections aux CA des CMCAS, courant décembre chaque année suivante.

Cette enveloppe s'établira à : 300 000 h en 2018 et 2019, 276 000 h en 2020 et 256 000 h en 2021.

Ce qui donne en moyenne deux temps pleins et demi par CMCAS pour assurer les missions de SLVie autant dire la chronique d'une mort annoncée de cette proximité.

Article 3 – mise à disposition de moyens immobiliers tertiaires pour les CMCAS

Les dispositions relatives aux moyens immobiliers tertiaires ont pour objectifs :

- d'unifier le référentiel applicable à toutes les CMCAS,
- d'optimiser les surfaces occupées et de réduire progressivement les écarts entre CMCAS,
- de redéfinir une règle de facturation qui tient compte du caractère social des activités des CMCAS, tout en garantissant aux bailleurs le règlement de ces factures.

Pour nous rien n'a changé, nous demandons la gratuité pour la mise à disposition des locaux.

Nous ne reviendrons pas sur la signature de cet accord par la CFDT et la CFE et sur l'absence étonnante de celle de la CGT qui avait pourtant œuvré avec les employeurs pour finaliser à leur main cet accord de branche, la transformation réglementaire des activités sociales et culturelles de la branche des IEG, à la suite de la modification de l'article 25 en 2017.

Pour notre part nous avons clairement exprimé notre désaccord sur le projet qui nous a été présenté, car **il faudra sincèrement nous expliquer comment nous pouvons faire plus, voire, encore mieux avec des moins.**

Les salariés actifs, les pensionnés et leurs familles jugeront.