

COMPTE RENDU

COMMISSION PARITAIRE DE BRANCHE

30 NOVEMBRE 2017

A l'ordre du jour de cette Commission Paritaire de Branche, nous avons initialement quatre points à aborder :

"La compensation de la CSG"

"Les moyens bénévoles"

"Les mesures salariales 2018" et "le projet d'accord relatif au dialogue social de branche".

En début de séance, notre délégation prend la parole pour faire part d'une déclaration sur l'actualité sociale au sein de la branche des IEG (Annexe 1).

Cette Commission Paritaire de Branche s'est ouverte dans un contexte social une nouvelle fois tendu, tant par la forte présence des forces de l'ordre que par l'appel à la grève et à la reprise en main de l'outil de travail lancé par la seule FNME-CGT à travers tout le territoire français.

Pour rappel, la séance conclusive était initialement prévue le 19 octobre dernier. Elle s'était soldée par un report grâce à l'action et l'intervention d'une délégation de la FNME-CGT pendant la Commission Paritaire de Branche. En était aussi ressorti, un accord unanime interfédéral pour augmenter significativement la volumétrie des heures accordées pour nos activités sociales.

Notre Fédération a aussi souhaité pouvoir disposer d'un temps supplémentaire vis-à-vis de la Consultation des salarié.es sur le projet d'accord sur les "nouveaux droits familiaux". Après un tour de table, et malgré que seule une Organisation Syndicale, la CFE-CGC, nous ai clairement suivi, les employeurs acceptent néanmoins de nous accorder un délai supplémentaire d'une quinzaine de jours.

La Fédération devra stipuler le 14 décembre si elle signe ou pas l'accord sur les droits familiaux.

Chaque syndicat qui ne l'a pas encore fait se devra de mettre à disposition ce temps pour consulter les salarié.es.

PROJET D'ACCORD DE BRANCHE SUR LES "MOYENS BENEVOLES" MIS A LA DISPOSITION DES ACTIVITES SOCIALES DES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES

Pour la FNME-CGT, notre postulat était, en terme de besoin minimum de 1 350 000 heures. Notre marge de négociation se limitait, dans ce calcul à une pondération située entre 30 et 35 %, représentant les heures non-prises, car sur des mandats occupés par des inactifs. Au final, notre besoin minimum gravite autour de 900 000 heures.

Notre Fédération a réaffirmé aux représentants des employeurs que nous ne descendrions pas en dessous des 900 000 heures, que nous étions en désaccord sur le parcours militant proposé et que les nouvelles règles en termes d'immobilier ne devaient pas impacter financièrement les CMCAS.

Les représentants des employeurs affirment avoir un projet "se rapprochant" de notre proposition de 900 000 heures. Mais seulement pour deux ans ...

En effet, ils souhaitent répondre à notre volumétrie pendant une période transitoire de deux ans, puis trouver un "atterrissage" en 2021 à 810 000 heures.

Concernant l'immobilier, ils affirment que dans la situation actuelle, à mètre carré constant, les loyers seraient au maximum 15 % supérieurs au total actuel.

L'ensemble des Fédérations syndicales demandent donc une version papier de ce nouveau projet d'accord (prévu pour une durée de 4 ans) et un temps de suspension de séance pour se l'approprier.

D'entrée, on peut noter que nombre de nos revendications ont été prises en compte entre cette version de l'accord et la précédente (particularité des CMCAS de départements et régions d'Outre-Mer, la reconnaissance des organismes nationaux, la proximité, une période transitoire, la mise en place de conventions avec des garanties pour le salarié détaché à 50 ou 100 %, période transitoire pour l'immobilier.

Après un échange avec les autres Fédérations, nous réaffirmons ensemble la nécessité de disposer d'un volume initial a minima de 900 000 heures, de disposer d'une période dite "transitoire" de deux ans nous permettant d'adapter notre fonctionnement aux nouvelles règles et de profiter de ces deux années pour établir un véritable état des lieux "partagé" sur les moyens bénévoles alloués par les entreprises.

Il est important de comprendre que l'état des lieux des employeurs est fossé car nombres de situations ne sont pas répertoriés et suivies par les entreprises. Cette absence d'état des lieux est un vrai handicap pour cette négociation.

Après une énième suspension de séance, les employeurs annoncent accepter de monter à 908 000 heures et de nous accorder une étape transitoire de deux ans. Par contre, ils exigent d'avoir un "atterrissage" en 2021 à 830 000 heures.

Les heures seraient réparties comme suit :

- 365 000 pour les administrateurs CMCAS,
- 53 000 pour les organismes nationaux,
- 100 000 pour les commissions CMCAS,
- 300 000 pour la proximité (SLVies),
- Et le delta pour les salarié.es "acteurs" (convoyage, encadrement, festival).

Entre les premières négociations et celle-ci, nous pouvons saluer les évolutions significatives gagnées par le rapport de force. Néanmoins, nous arrivons à un point "clivant" pour chaque partie en ce qui concerne "l'atterrissage". Pour mémoire, la note DP 33 et la Pers. 148 seront abrogées à très court terme comme stipulé dans la plateforme. Il est donc évident qu'un accord doit être trouvé. Mais pas à n'importe quel prix !

Un dernier échange se tiendra donc lundi 4 décembre sur ce thème.

Ce sera ensuite aux syndicats de trancher.

Pour ce faire, vous trouverez un tableau récapitulatif des moyens alloués par CMCAS (**Annexe 2**).

NEGOCIATION SUR LA COMPENSATION DE LA "CSG"

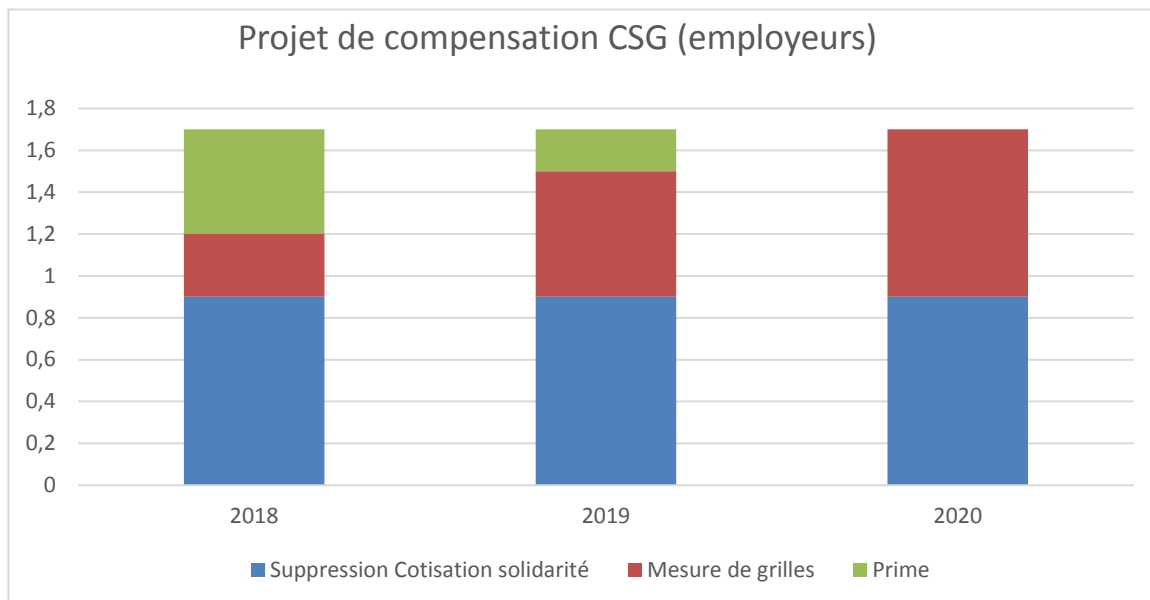
Alors que cette mesure gouvernementale visait à augmenter, in fine le pouvoir d'achat des Français, les employeurs ne sont eux que sur une compensation à l'euro près pour les agents IEG.

Ils nous font part d'un montage qui s'articulerait entre la disparition de la contribution solidarité, une mesure de grilles répartie sur trois ans et une prime résorbable.

Pour ce qui nous concerne, nous exigeons uniquement une mesure de grilles en une fois pour tous les salarié.es et supérieure à l'augmentation de la CSG.

De plus, au travers de la prime résorbable les employeurs reconnaissent fièrement limiter l'impact des cotisations patronales.

C'est donc une baisse de notre salaire "indirect". Bien évidemment, rien pour les inactifs malgré nos interventions.



Par mesure de grilles, on entend le fait de retoucher la grille des coefficients de rémunération (NR). C'est bien le coefficient de rémunération associé à chaque NR qui viendrait à évoluer.

Après un tour de table et une suspension de séance, les employeurs nous proposent de réfléchir à nos propositions et de revenir à la prochaine CPB sur ce point.

PROJET D'ACCORD RELATIF AUX MESURES SALARIALES

Malgré le fait d'avoir reconnu leur erreur sur le gel du SNB de 2017, les employeurs nous proposent, et de manière assez détendue, une revalorisation du SNB de seulement 0,2% pour le 1er janvier 2018.

A cela s'accompagnerait un budget minimal en matière d'avancements individuels au choix de 0,7% en moyenne de la masse salariale de chaque entreprise.

Depuis plusieurs années maintenant, nos grilles de salaires évoluent moins que le SMIC. Notre pouvoir d'achat continu à s'éroder ! Pour notre Fédération, ce semblant de négociation et ces propositions sont donc de la provocation. Ce fameux SNB est notre rémunération principale qui sert de base pour le salaire de l'actif mais aussi pour le calcul de la pension des retraités. Cela fait maintenant des années que nous perdons en pouvoir d'achat.

Au final, il n'y a pas de négociation. Les employeurs ne veulent rien savoir !

Toutes les Fédérations dénoncent leurs propositions. Les employeurs appliqueront certainement de manière unilatérale leur décision et nous renvoie en entreprise pour négocier des éventuelles augmentations de salaires.

Le dernier point sur le dialogue social de branche est reporté à une prochaine CPB.

➤ **LA PROCHAINE CPB SE TIENDRA LE 4 DECEMBRE**

Montreuil, le 1^{er} décembre 2017