

Accord professionnel

IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

Avenant n° 1 du 11 mai 2021

à l'accord de branche du 5 avril 2018
relatif aux moyens bénévoles mis à la disposition des activités sociales

NOR : ASET2150645M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UFE ;

UNEmIG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FCE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'accord de branche sur les moyens bénévoles du 5 avril 2018 (ci-après « l'accord ») a été conclu pour une durée déterminée arrivant à échéance le 31 décembre 2021.

Eu égard d'une part, à la crise sanitaire sans précédent à laquelle les entreprises de la branche sont confrontées depuis plusieurs mois et ses conséquences notamment sur l'agenda social et d'autre part, à la période électorale qui s'ouvre dans le secteur des activités sociales, les parties signataires du présent avenant conviennent, dans les conditions décrites ci-après, de prolonger la durée d'application de l'accord du 5 avril 2018. Par la même occasion, elles conviennent de préciser certaines de ses dispositions afin de faciliter sa mise en œuvre.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Les parties signataires conviennent de proroger les dispositions de l'accord pour une durée déterminée de 12 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2022.

Les parties entendent par ailleurs apporter des modifications qui précisent les dispositions initiales de l'accord. Celles-ci sont exposées à l'article 2 ci-après et s'appliquent pendant la durée d'application du présent avenant.

Les dispositions de l'accord initial non comprises dans l'article 2 demeurent inchangées.

Article 2 | Dispositions modifiées

L'ensemble des dispositions ci-dessous sont modifiées à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 2.1 | Modification de l'article 1.1 « Administrateurs des CMCAS »

Le 7^e paragraphe est désormais rédigé comme suit :

« Chaque fédération distribuera la part d'enveloppe solde lui revenant aux administrateurs CMCAS de son choix qui pourront l'utiliser pour exercer leurs missions d'élus. Elle en informera les présidents de CMCAS concernés avec copie au secrétariat des groupements d'employeurs (ci-après "SGE") des IEG au plus tard début décembre de chaque année et à chaque modification. Le SGE des IEG est chargé du contrôle de la cohérence entre la ventilation faite par les fédérations et les listes remontées par les présidents de CMCAS. En cas de discordance, la liste émanant de la fédération fera foi ».

Le 13^e alinéa et suivants sont rédigés ainsi :

« Ces heures sont ensuite réparties entre les salariés désireux de s'investir dans des commissions. Il est demandé aux conseils d'administration de prendre en considération les résultats de l'élection du CA de la CMCAS concernée lors de cette répartition. Le président de chaque CMCAS notifie chaque année avant le 31 janvier, et à chaque modification, aux employeurs concernés avec copie au SGE des IEG, et tient à disposition des membres des conseils d'administration concernés :

- la liste nominative des administrateurs et la composition du bureau avec les heures de détachement correspondantes ;
- la liste nominative des salariés appelés à participer à des commissions d'activité et la répartition des heures de commission entre ces salariés ;
- la liste nominative des salariés appelés à participer à la proximité et la répartition des heures de proximité entre ces salariés. »

Article 2.2 | Modification de l'article 1.2 « Membres du conseil d'administration de la CCAS et du comité de coordination »

Le 6^e paragraphe est désormais rédigé comme suit :

« Chaque année avant le 31 janvier :

- le président du conseil d'administration de la CCAS communique par écrit aux entreprises concernées avec copie au secrétariat des groupements d'employeurs des IEG, et tient à disposition de son conseil d'administration, la liste des administrateurs. Doivent être mentionnés à l'occasion de cette notification les membres du bureau ainsi que le taux de détachement au titre des activités sociales des différents administrateurs ;
- le président de la session du comité de coordination communique par écrit aux entreprises concernées avec copie au secrétariat des groupements d'employeurs des IEG, et tient à disposition des membres de la session, la liste des membres du comité avec indication de la composition du bureau ainsi que le taux de détachement au titre des activités sociales des différents membres ».

Article 2.3 | **Modification de l'article 1.3 « Activités de proximité »**

L'article 1.3 est désormais rédigé comme suit :

« 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 et à chaque fédération dans le mois qui suit le résultat des élections aux CA des CMCAS et courant décembre chaque année suivante. Cette enveloppe s'établira à 256 000 heures en 2021 et 2022.

Les conseils d'administration des CMCAS délibéreront sur l'attribution de ces heures sur une base annuelle et notifieront leur attribution à l'employeur des salariés concernés. Cette notification interviendra au cours du mois de décembre précédant l'année du détachement. Un courrier formalisant la désignation annuelle sera également adressé par l'employeur au salarié concerné.

Une copie de la délibération du CA de la CMCAS sera adressée au SGE des IEG afin de contrôler le respect de l'enveloppe globale.

L'employeur aura le droit de refuser une fois l'absence de son salarié en le motivant (même principe que pour le congé individuel de formation). Si la demande est réitérée l'année suivante, elle est considérée acceptée.

Pour accompagner la transition, les entreprises concernées seront invitées à examiner la situation individuelle des salariés bénéficiant, en vertu de dispositions ou d'usages locaux de mesures spécifiques n'entrant pas dans le cadre de référence fixé par le présent accord de branche. Pour ce faire, le président de la CMCAS pourra demander un complément d'heures transitoire pour ces personnes. Ces mesures devront s'inscrire dans un calendrier dégressif et prendre fin au plus tard le 31 décembre 2021. Cette demande d'enveloppe est transmise par le président de chaque CMCAS au secrétariat des groupements d'employeurs et communiquée à chaque membre du CA de la CMCAS concernée.

Toutefois, au-delà du 31 décembre 2021, une souplesse sur l'attribution de ces mesures transitoires pourra être accordée pour des salariés détachés en proximité et qui auraient un départ en inactivité/CET ou CFC programmé et officialisé, sous réserve que leur départ physique intervienne au plus tard le 1^{er} janvier 2023, la date administrative de départ en retraite, CET ou CFC pouvant intervenir postérieurement.

Toute mesure individuelle transitoire doit faire l'objet d'une demande du président de la CMCAS auprès de l'entreprise concernée. Elle est formalisée par une convention fixant les modalités de la période transitoire et du retour à l'emploi (voir modèle en annexe). Un accompagnement pourra être prévu avec le service d'orientation professionnelle de chaque entreprise concernée pour accompagner les réintégrations.

Dans tous les cas, ces mesures transitoires doivent s'entendre dans une logique de dégressivité pour atteindre l'objectif fixé par l'accord. »

Article 2.4 | **Modification de l'article 2.4.5 « Accès à la formation »**

L'article 2.4.5 est désormais rédigé comme suit :

« Lors de l'exercice de son mandat, le salarié bénéficie au même titre que l'ensemble des salariés de l'offre de formation, que ce soit à l'initiative de l'employeur (plan de formation et période de professionnalisation) ou à leur initiative (CPF, bilan de compétences, VAE...).

Pour les administrateurs qui conservent une activité professionnelle, le manager veille à préserver leur employabilité en l'inscrivant à des formations relevant du plan de formation lui permettant d'approfondir ses compétences métier.

Pour les administrateurs détachés à 100 %, l'employeur aborde la question de la professionnalisation lors de l'entretien professionnel^[1], ainsi que les actions de formation à proposer pour favoriser leur reprise d'activité notamment à l'occasion de l'entretien de fin de mandat. »

Article 2.5 | Modification de l'article 3.2 « Locaux occupés actuellement par les CMCAS »

Le 5^e paragraphe de l'article 3.2 de l'accord est désormais rédigé comme suit :

« Pour chaque CMCAS pour laquelle l'évolution des règles entraînera une augmentation du prix du m² par rapport à la situation antérieure, une période transitoire de 4 ans à compter du 1^{er} août 2018 permettra un passage progressif au nouveau dispositif. L'augmentation du prix du m² facturé résultant du changement de règles sera appliquée à la CMCAS à raison de 25 % en 2018 (à compter du 1^{er} août), de 50 % en 2019, de 75 % en 2020 et 2021 et en totalité en 2022 ».

Article 2.6 | Modification de l'article 4.3 « Suivi »

L'article 4.3 de l'accord est désormais rédigé comme suit :

« Le comité de suivi de la mise en œuvre des engagements assurera le suivi de la mise en œuvre de l'accord. À ce titre, il examinera notamment le bilan global des heures attribuées et utilisées prévu à l'article 1.5 du présent accord.

Un prébilan en termes d'heures de détachement, de parcours pour les administrateurs prépondérants et sur le volet immobilier sera présenté aux organisations syndicales avant l'été 2021.

6 mois avant le terme de l'accord, un bilan global/retour d'expérience sur les années d'application de l'accord sera effectué, il portera sur tous les volets du présent accord ».

Article 3 | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui prévu à l'article 4.1 de l'accord.

Article 4 | Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

L'ensemble des dispositions précisées par le présent avenant ainsi que les dispositions inchangées de l'accord initial seront applicables jusqu'au 31 décembre 2022, date d'expiration du présent avenant.

Article 5 | Révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les mêmes conditions que l'accord initial.

[1] Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail qui prévoit que le salarié « bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. [...] ».

Article 6 | Notification, dépôt et extension

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant aux ministres chargés de l'énergie et du travail dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 11 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Mesure transitoire pour M. au titre de ses activités de proximité dans le cadre de son détachement au sein des activités sociales

Entre,

« Société », dont le siège social est situé « adresse », représentée par « nom du signataire », agissant en qualité de « qualité du signataire » et dûment habilité à signer les présentes, ci-après dénommée « l'entreprise »,

et,

la caisse mutuelle complémentaire d'activités sociales..., dont le siège est situé « adresse », représentée par « nom du signataire », agissant en qualité de « qualité du signataire » et dûment habilité à signer les présentes,

ci-après dénommée « CMCAS »,

et,

« civilité X », salarié(e) statutaire de « l'entreprise »,
domicilié(e) ...

En application des stipulations de l'article 1.3 de l'« accord de branche sur les moyens bénévoles mis à la disposition des activités sociales des IEG » du 5 avril 2018 (ci-après l'« accord ») et de son avenant, signé le, chaque CMCAS bénéficie, pour gérer les activités de proximité, d'une enveloppe annuelle d'heures. Son conseil d'administration délibère sur l'attribution de ces heures.

Par ailleurs, et dans le but d'accompagner la transition et de favoriser le déploiement de l'accord, ce dernier prévoit la possibilité pour le président d'une CMCAS de demander à bénéficier d'un complément d'heures pour certains salariés pour les activités de proximité.

Toutefois, cette demande de complément d'heures transitoires ne peut concerner que les salariés déjà présents au titre des activités de proximité et bénéficiant le cas échéant de mesures spécifiques, en vertu de dispositions ou d'usages locaux, n'entrant pas dans le cadre de référence fixé par l'accord.

À ce titre, les parties conviennent qu'un complément d'heures de détachement transitoire est attribué à M..., pour exercer ses activités au sein de la SLVie

Ce complément d'heures est le suivant :

– année ... :

– année ... :

Ces heures sont à collecter au code SI « social absences proximité transitoire ».

Cas 1 : reprise d'activité au sein de l'entreprise à l'issue de la période de mesure transitoire

Au terme de cette mesure transitoire, M..., actuellement classé en GF ..., NR ..., s'engage à reprendre une activité professionnelle auprès de son employeur pour le nombre d'heures correspondant.

Dans cette perspective, un entretien est organisé, au moins 3 mois avant la fin de la période transitoire (date à renseigner) afin, notamment, de définir au mieux les possibilités de retour à l'activité professionnelle et d'identifier les besoins éventuels de formation associés.

La reprise de l'activité professionnelle s'effectuera dans l'unité/entité d'origine (site et lieu de travail à renseigner) au classement de l'intéressé à la fin de la période de détachement.

En ce qui concerne les entreprises multi-établissements, si l'établissement de rattachement venait à disparaître durant la période de détachement, l'entreprise assurera la continuité des engagements pris.

Cas 2 : départ définitif de l'entreprise à l'issue de la période de mesure transitoire (inactivité, CFC, CET, MFC...)

M... s'engage à un départ physique de l'entreprise à l'issue de la période des mesures transitoires, soit au plus tard le

Les heures complémentaires de détachement attribuées au titre des mesures transitoires sont à prendre en compte dans le calcul de taux de détachement global du salarié et donc dans l'appréciation du caractère prépondérant du détachement.

Fait à..., en trois exemplaires, le...

Pour « l'entreprise »
« titre du signataire »

le salarié
M...

Pour la « CMCAS XXX »
« titre du signataire »

« nom du signataire »

« nom du signataire »

« nom du signataire »