

**ACCORD DE BRANCHE SUR LES MOYENS BENEVOLES MIS A LA DISPOSITION  
DES ACTIVITES SOCIALES DES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES  
2023 - 2029**

# Sommaire

Préambule	4
Article 1 – Autorisation d’absences	5
1-1 Membres du conseil d’administration de la CCAS et du comité de coordination .....	5
1-2 Administrateurs des CMCAS .....	6
1-3 Commissions et proximité en CMCAS .....	7
1-4 Dispositions pour les salariés en fin de carrière .....	8
1-5 Salariés concourant au convoyage, à l’encadrement dans les centres de vacances, à l’organisation d’évènements nationaux et locaux ainsi qu’aux AG de CMCAS.....	9
1-6 Dispositions spécifiques en cas de fusions de CMCAS.....	10
1-6-1 Principe général	10
1-6-2 Principes supplémentaire en cas de fusions de dimension importante	10
1-7 Suivi des absences .....	11
Article 2 – Dispositif spécifique aux détachés prépondérants de la CCAS, du Comité de Coordination et des CMCAS	11
2-1 Bénéficiaires du dispositif .....	11
2-2 Modalités administratives d’entrée dans le dispositif et durée du détachement.....	12
2-2-1 Entrée dans le dispositif	12
2-2-2 Articulation avec une convention individuelle antérieure	12
2-2-3 Sortie du dispositif	13
2-2-4 Transition et fin de l’application de la Pers 245 et de la note du 2 août 1968	13
2-3 Conditions de déroulement du mandat .....	14
2-3-1 Suivi administratif	14
2-3-2 Modalités d’articulation activités sociales/activités professionnelles pour les administrateurs détachés à 50 %	14
2-3-3 Les entretiens pendant le parcours	14
2-4 Garanties offertes au salarié détaché.....	15
2-4-1 Evolution de rémunération principale	15
2-4-2 Evolution de classement	15
2-4-3 Evolution de la rémunération variable individuelle	16
2-4-4 Sujétions de service	16
2-4-5 Accès à la formation	17
2-5 Reprise d’activité professionnelle .....	17
2-5-1 L’entretien de fin de mandat	17
2-5-2 L’accompagnement à la reprise d’activité professionnelle	17
2-6 Adaptation de l’article 2 du présent accord .....	18
2-7 NTIC.....	18

Article 3 – Mise à disposition de moyens immobiliers pour les CMCAS	19
3-1 Locaux tertiaires (hors espace proximité) .....	19
3-1-1 Diagnostic	19
3-1-2 Mise en place de baux pour les locaux tertiaires des CMCAS	20
3-1-3 Futures implantations	20
3-1-4 Dispositions spécifiques en cas de fusions entre plusieurs CMCAS	22
3-2 - Surfaces non tertiaires (sportifs, culturels...) .....	22
3-3 – Espaces de proximité (SLVie...) .....	22
Article 4 – Dispositions finales	23
4-1 Champ d’application et effet obligatoire .....	23
4-2 Durée .....	23
4-3 Entrée en vigueur et suivi.....	23
4.3.1 Commission de suivi de l’accord	23
4.3.2 Clause de rendez vous	24
4-4 Révision.....	24
4-5 Notification, dépôt et extension .....	24

## Préambule

Les moyens bénévoles constituent les ressources que des entreprises des Industries Electriques et Gazières (IEG) accordent aux organismes sociaux de la branche en charge des activités sociales en sus de la contribution prévue à l'article 25 du Statut national du personnel des IEG.

L'accord du 5 avril 2018 et son avenant du 11 mai 2021 ont permis de mettre en place un cadre de référence, unifié et rénové, en matière de moyens bénévoles dans une dynamique de transformation des activités sociales.

Le présent accord a fait l'objet d'une négociation qui s'est ouverte en mai 2022, avec pour ambition de poursuivre le cadrage et le pilotage des moyens bénévoles accordés (absences, parcours des détachés prépondérants, immobilier) tout en affichant l'ambition d'accompagner les projets de fusions entre les CMCAS.

L'accord traite les volets suivants des moyens bénévoles :

- Les absences au titre du fonctionnement de ces organismes
- Le parcours offert aux détachés prépondérants
- La mise à disposition de moyens immobiliers pour les CMCAS

Le volume d'heures est fixé pour les administrateurs de CMCAS au niveau branche. En outre, la répartition des heures entre les administrateurs CMCAS introduit davantage de souplesse tout en visant à garantir les ressources nécessaires au fonctionnement des différentes structures. Les fédérations syndicales se voient également dotées d'une enveloppe d'heures permettant de procéder à des détachements.

Des contingents d'heures pour les commissions des CMCAS et les activités de proximité sont également institués par l'accord.

Des mesures de transition sont également prévues afin de faciliter la conduite des transformations engagées, et accompagner des salariés proches de leur mise en inactivité.

Un dispositif, clair, transparent et de niveau branche, a été créé au bénéfice des administrateurs CCAS et CMCAS prépondérants qui assument une responsabilité particulière dans la gouvernance et l'évolution des activités sociales. Ce dispositif est élargi aux détachements sociaux en proximité et commission, afin que tous les détachés sociaux puissent bénéficier des mêmes garanties et d'une équité de traitement au sein de la branche.

Une nouvelle dotation NTIC est par ailleurs prévue pour les salariés bénéficiant d'une convention à temps plein dans les entreprises de la branche dont l'effectif est supérieur à 300 salariés. Cette dotation doit permettre de garder un lien avec l'entreprise d'origine et accompagne une collecte systématique des heures permettant un suivi renforcé de la consommation.

Le volet immobilier, jusqu'ici ciblé sur les locaux tertiaires des CMCAS, est complété par la mise en place d'un diagnostic des surfaces culturelles, sportives et des espaces de proximité.

La durée de l'accord est fixée à 7 ans en cohérence avec l'ambition affichée.

## Article 1 – Autorisation d’absences

Dans le cadre du présent article :

- la notion de détachement à « temps plein » (100%), et à « mi-temps » (50%) s’apprécie au regard du temps de travail du salarié concerné.

Ex. Un salarié à 32h de travail par semaine, détaché à mi-temps, aura une libération d’activité à hauteur de 718h/an.

Ex. Un salarié à 35h de travail par semaine, détaché à mi-temps, aura une libération d’activité à hauteur de 785h/an.

- L’année de référence pour l’attribution des moyens contingentés est fixée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Les parties invitent les administrateurs et les collectifs des CMCAS à échanger sur le fonctionnement et notamment le pluralisme au service des activités sociales.

### 1-1 Membres du conseil d’administration de la CCAS et du comité de coordination

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, le calendrier annuel, ou la convocation lorsque le calendrier a fait l’objet d’une modification, à leur employeur pour justifier cette absence, sauf s’ils sont déjà détachés à temps plein dans le cadre d’autres heures sociales ou mandats syndicaux.

Le président du conseil d’administration, le trésorier général et le secrétaire général de la CCAS sont détachés à temps plein pour la durée de leur mandat. Le trésorier adjoint et le secrétaire adjoint de la CCAS sont détachés à mi-temps.

Le président du comité de coordination, le trésorier et le secrétaire général bénéficient d’un détachement à temps plein s’ils ne sont pas déjà détachés à temps plein en tant que président de CMCAS. Le trésorier adjoint et secrétaire général adjoint sont détachés à mi-temps.

Les présidents des commissions communes à la CCAS et au comité de coordination sont détachés à mi-temps dans la limite de 12 commissions.

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 (ou 4 détachements à 50%) pour des administrateurs parmi ceux qu’elle aura désignés.

Chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars :

- Le président du conseil d’administration de la CCAS adresse au Secrétariat des groupements d’employeurs des IEG la liste des administrateurs. Doivent être mentionnés à l’occasion de cette notification le nom des membres du bureau, l’entreprise d’appartenance et le matricule des salariés détachés, ainsi que le taux de détachement des

salariés prépondérants visés au présent article au titre des activités sociales des différents administrateurs<sup>1</sup> ;

- Le président de la session du comité de coordination communique par écrit au Secrétariat des groupements d'employeurs des IEG la liste des membres. Doivent être mentionnés les membres du bureau, l'entreprise d'appartenance et le matricule des salariés détachés, ainsi que le taux de détachement au titre des activités sociales des différents administrateurs<sup>1</sup>

## 1-2 Administrateurs des CMCAS

Les administrateurs de CMCAS sont considérés en service lorsqu'ils siègent.

L'enveloppe théorique annuelle totale attribuée pour les détachements liés à l'exercice de la mission d'administrateur s'élève à 365 000h pour 1638 administrateurs<sup>2</sup>.

### ▪ Moyens pour les administrateurs CMCAS

Il est convenu que

- pour les CMCAS comptant entre 1800 et 2600 inscrits sur la liste électorale des élections des CA des CMCAS :
  - l'équivalent d'un détachement à 100% (sécable en 2 détachements à 50%) sera attribué et réparti sur décision du CA de la CMCAS concernée pour attribuer ces heures au Président, secrétaire général ou trésorier.
- pour les CMCAS dont le nombre d'inscrits est supérieur ou égal à 2600 inscrits
  - le président est détaché à temps plein,
  - le trésorier et le secrétaire général sont détachés à mi-temps, s'ils le demandent.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces seuils, et d'accompagner la transition pour certains détachés sociaux jusqu'ici prépondérants, il est convenu d'une période transitoire de 6 mois, du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2023, durant laquelle les règles suivantes, déjà en vigueur dans l'accord du 5 avril 2018, s'appliqueront

- CMCAS > 1700 inscrits : détachement à 100% du Président et à 50% pour le secrétaire général et le trésorier.

Le nombre d'inscrits pour l'application de cette règle est

- celui constaté pour les élections CMCAS de novembre 2021 à partir de la dotation 2023
- celui constaté pour les élections CMCAS de novembre 2025 à partir de la dotation 2026

En raison de la situation géographique spécifique et de la taille des CMCAS de la Réunion, la Martinique, la Guadeloupe, la Guyane, Mayotte et la Corse, les présidents sont détachés à temps plein.

Chaque autre administrateur dispose personnellement de 91h (soit 13 jours pour les salariés bénéficiant du dispositif forfait jours) par an à prendre sous forme de journée ou demi-journée afin de participer aux séances du conseil d'administration et aux réunions préparatoires. Les convocations seront à communiquer à l'employeur afin de pouvoir assurer la libération d'activité.

Afin de donner de la perspective, notamment au regard des fusions de CMCAS engagées, une étude sera réalisée début 2025, en amont des élections de CA de CMCAS de novembre 2025, sur la mise

<sup>1</sup> Selon modalités en vigueur au sein du SGE

<sup>2</sup> Nombre d'administrateurs constatés aux dernières élections des CA de CMCAS de novembre 2021

en œuvre de ces seuils et leur possible évolution dès 2026. Une telle évolution de ces seuils devrait faire l'objet d'un avenant spécifique.

▪ **Enveloppe Solde (pot fédéral)**

L'enveloppe solde est calculée annuellement en fonction du nombre de mandats théoriques à pourvoir de la façon suivante :

365 000 h – (nombre d'administrateurs théorique hors détachement à plein temps ou mi-temps pour les présidents, secrétaires généraux et trésoriers \*91h) – (nombre de présidents, trésoriers et secrétaires généraux à temps plein (x1570 h) ou mi-temps (x785h))

A cette enveloppe solde, à titre exceptionnel, s'ajoute une enveloppe complémentaire de 45000h/an sur la durée de l'accord.

L'enveloppe solde totale ainsi calculée est ensuite répartie entre les Fédérations Syndicales représentatives en fonction de l'audience nationale syndicale constatée aux dernières élections des CA des CMCAS<sup>3</sup>.

Ce solde est notifié aux Fédérations Syndicales par le Comité de Coordination avec copie au Secrétariat des Groupements d'Employeurs dans le mois qui suit le résultat des élections aux CA des CMCAS, et en début d'exercice suivant une ou plusieurs fusions réalisées.

Chaque Fédération distribue la part de l'enveloppe solde lui revenant, selon les 2 modalités suivantes au choix :

- aux administrateurs CMCAS de son choix.
- à des salariés des entreprises de la branche pour faire fonctionner les commissions d'activités ou gérer les activités de proximité.

Elle en informera les Présidents de CMCAS concernés et le Secrétariat des groupements d'employeurs des IEG au plus tard début janvier de chaque année.

Les présidents de CMCAS notifient *a minima* tous les ans à chaque administrateur, au Comité de coordination des CMCAS et aux employeurs via le Secrétariat des groupements d'Employeurs des IEG<sup>1</sup> :

- La liste nominative des administrateurs et la composition du bureau avec les heures de détachement correspondantes ;
- L'extrait de délibération réalisé lors du passage pour information au CA de la CMCAS.

## 1-3 Commissions et proximité en CMCAS

▪ **Enveloppes Commission/Proximité**

Il est convenu d'attribuer une enveloppe 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 et la proximité.

Celle-ci d'établira

- Pour les commissions d'activités à 80 000h en 2023, puis 71 400h dès 2024.
- Pour la proximité à 256 000h en 2023, puis 228 600h dès 2024

<sup>3</sup> Cf annexe 1

Ces enveloppes sont notifiées par le Comité de Coordination aux CMCAS avec copie au Secrétariat des Groupements d'Employeurs dans le mois qui suit le résultat des élections au CA des CMCAS et courant janvier chaque année suivante.

Ces heures sont ensuite réparties par la CMCAS entre les salariés désireux de s'investir dans des commissions et la proximité après délibération de leurs conseils d'administration.

Concernant les commissions, un premier tour d'attribution aux volontaires est opéré en respectant une répartition de l'enveloppe locale à la clé de répartition issue de la représentativité constatée aux dernières élections de la CMCAS.

Si à l'issue de cette première affectation, des heures restent disponibles, le Président de la CMCAS s'appuyant sur une délibération du CA, peut les affecter à tout salarié désireux de s'investir.

Par ailleurs, après délibération du CA de la CMCAS, en cas de reliquat d'heures sur un des deux contingents proximité ou commission, le CA pourra délibérer pour attribuer ce solde sur le contingent restant.

Le président de chaque CMCAS notifie chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars à chaque administrateur, au Comité de Coordination des CMCAS et aux employeurs via le Secrétariat des groupements d'employeurs des IEG<sup>1</sup> :

- La liste nominative des salariés bénéficiaires d'heures de commission et de proximité ainsi que la répartition de ces heures entre eux ;
- L'extrait de délibération réalisé lors du passage pour information au CA de la CMCAS.

Les CMCAS fournissent semestriellement les calendriers des commissions et de proximité afin de faciliter les détachements. Dans tous les cas, la demande de « détachement » devra être adressée à l'employeur avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrables, sans que l'employeur ne puisse revenir sur l'accord d'une absence moins de 5 jours avant l'événement, sauf nécessité impérieuse.

L'employeur peut refuser l'absence du salarié, en le motivant, pour des nécessités de service pour la période considérée (activité d'exploitation, interventions d'urgence, dépannages, prise d'astreinte, service continu, taux de présence dans l'équipe ne permettant pas d'autoriser une absence supplémentaire, activité qui connaît des pointes saisonnières (par exemple, arrêt de tranche, clôture comptable, ....), etc.).

## 1-4 Dispositions pour les salariés en fin de carrière

- Dans l'hypothèse où la mise en œuvre du présent accord aurait pour conséquence de ne plus permettre de faire perdurer la prépondérance (100%) d'un salarié en proximité (que ce soit par l'attribution d'heures issues de l'enveloppe CMCAS ou par l'attribution d'heures du pot fédéral), une souplesse pourra être accordée pour ces salariés déjà prépondérants et qui se seraient engagés pour un départ en inactivité/CET avant retraite ou Congés Fin de Carrière, sous réserve que leur départ administratif intervienne au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025.
- Dans l'hypothèse où un salarié administrateur à 100% perdrait son mandat à l'issue des élections au CA des CMCAS prévues fin 2025, une souplesse pourra être accordée pour ces salariés qui se seraient engagés pour un départ en inactivité/CET avant retraite ou Congés Fin de Carrière, sous réserve que leur départ administratif intervienne au plus tard l'année suivante.

Toute mesure individuelle dans ce cadre doit faire l'objet d'une demande du président de la CMCAS (et/ou de l'organisation syndicale et de son représentant dument mandaté par sa fédération) dans le cas d'un salarié administrateur] auprès de l'entreprise concernée. Elle est formalisée par une convention fixant les modalités de la période transitoire.

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

## 1-5 Salariés concourant au convoyage, à l'encadrement dans les centres de vacances, à l'organisation d'évènements nationaux et locaux ainsi qu'aux AG de CMCAS

- Convoyages, encadrement dans les centres de vacances, formation d'encadrement d'institution ou organisation d'évènements locaux

Les organismes gestionnaires des activités sociales communiquent aux unités d'appartenance des salariés au cours du premier trimestre de chaque année, le calendrier prévisionnel et l'expression de besoin (période, volume, lieu) pour les convoyages, encadrement dans les centres de vacances, formation d'encadrement d'institution ou organisation d'évènements locaux.

L'organisme social communique 3 mois à l'avance auprès de l'unité d'appartenance des salariés, les noms des salariés amenés à participer à une mission relevant de l'encadrement dans les centres de vacances, formation d'encadrement d'institution ou de participation à l'organisation d'évènements. L'employeur veillera à respecter l'accord donné, notamment pour l'encadrement de centres de vacances, sauf nécessité impérieuse afin de ne pas désorganiser l'organisation des CMCAS.

Concernant les convoyages, ce délai est réduit à un mois, en prenant en compte des circonstances particulières (désistement de dernière minute, par exemple). Sauf nécessité impérieuse, l'employeur donnera un accord sur l'absence sans pouvoir y revenir moins de 5 jours avant la date du convoyage.

- Evénements Nationaux

Pour l'organisation d'évènements Nationaux, la CCAS communique aux employeurs via le SGE des IEG, l'expression de besoin au moins 4 mois à l'avance.

Après échange entre les employeurs et la CCAS, les employeurs déterminent une éventuelle dotation en heure et/ou en matériel. Les demandes nominatives d'autorisation d'absence sont exprimées auprès des unités employeur au moins un mois à l'avance.

Une information préalable sera faite aux parties signataires sur les moyens accordés et un bilan annuel des moyens ainsi accordés sera effectué en comité de suivi de l'accord.

Les autorisations d'absence à l'étranger ne sont pas autorisées, sauf pour l'encadrement des séjours de mineurs dans des pays qui ne sont pas considérés à risque par les entreprises et dans le cadre des procédures de l'entreprise employeur.

- AG de CMCAS

Concernant les AG de CMCAS, les CMCAS fournissent chaque année aux employeurs le calendrier prévisionnel. La liste des délégués siégeant est communiquée au moins 1 mois avant l'évènement.

L'employeur peut refuser l'absence de son salarié en le motivant pour des nécessités de service pour la période considérée (activité d'exploitation, interventions d'urgence, dépannages, prise d'astreinte, service continu, taux de présence dans l'équipe ne permettant pas d'autoriser une

absence supplémentaire, activité qui connaît des pointes saisonnières (par exemple, arrêt de tranche, clôture comptable, ....), etc.).

- Formations des élus

Les demandes d'absences pour les formations proposées par la CCAS sont soumises à accord de la hiérarchie sous réserve des nécessités de service. Elles sont collectées sous le même code que les formations à l'encadrement d'institutions.

Pour toutes les activités organisées par eux, les organismes sociaux ont l'obligation de prendre en compte la sécurité des salariés détachés et de mener des démarches de prévention des accidents. En cas d'accident, la déclaration relève de l'employeur. L'organisme gestionnaire s'engage à lui transmettre dans les meilleurs délais toutes les informations nécessaires.

Les autorisations d'absence sont valables sur les jours travaillés uniquement à l'exclusion des samedis, dimanches, jours fériés et jours d'absence du salarié.

Les frais de déplacements sont pris en charge par la CCAS ou la CMCAS concernée.

## 1-6 Dispositions spécifiques en cas de fusions de CMCAS

### 1-6-1 Principe général

Afin d'accompagner les projets de fusion entre plusieurs CMCAS, les parties conviennent de mesures destinées à accompagner la gestion du changement sur les périmètres concernés.

En cas de projet de fusion décidé irrévocablement intervenant pendant la durée de l'accord (c'est-à-dire dès décision validée en AG et CA de l'ensemble des CMCAS concernées), l'enveloppe accordée au titre des commissions et de la proximité est recalculée, au prorata du nombre d'inscrits (en additionnant les inscrits des anciens périmètres aux dernières élections des CA CMCAS), sur la base du volume d'heure accordé pour 2023.

Dès la mise en œuvre effective de la fusion, la nouvelle CMCAS ainsi créée bénéficie :

- De 1570h supplémentaires par Organisation Syndicale représentée au sein du nouveau CA. Ces heures sont à répartir entre tout ou partie des administrateurs de l'Organisation Syndicale concernée ;
- Du détachement temps plein pour le président, s'il ne l'était pas, du secrétaire général et trésorier.

Ces dispositions seront effectives quel que soit l'effectif de la nouvelle CMCAS.

### 1-6-2 Principes supplémentaires en cas de fusions de dimension importante

Dans l'hypothèse où la fusion envisagée concernerait au moins 3 CMCAS et porterait, au final, le nombre d'inscrits de la nouvelle CMCAS au-dessus de 10 000 inscrits, des mesures, supplémentaires à celles prévues à l'article 1-6-1 du présent accord sont mises en place.

Dès la mise en œuvre effective de la fusion de dimension importante, la nouvelle CMCAS ainsi créée bénéficiera :

- De 785h supplémentaires par OS représentée au sein du nouveau CA. Ces heures seront à répartir entre tout ou partie des administrateurs de l'Organisation Syndicale concernée ;
- D'une enveloppe supplémentaire de 2 000h pour la commission/proximité.

## 1-7 Suivi des absences

Sont systématiquement saisies par chaque bénéficiaire dans les applications des entreprises employeurs afin d'en assurer la traçabilité :

- les absences consacrées à l'exercice du mandat d'administrateur CMCAS ainsi que celles liées à la participation aux commissions d'activité et de proximité,
- les absences consacrées à l'exercice du mandat d'administrateur CCAS et membre du comité de coordination,
- les absences relatives aux motifs mentionnés au paragraphe 1.5.

Les entreprises de la branche mettent en place les mesures appropriées pour permettre cette collecte.

Les entreprises de la branche communiquent annuellement au SGE des IEG les heures d'absence collectées dans leur périmètre.

Les signataires s'engagent respectivement à sensibiliser sur l'importance de la collecte dans les SIRH des entreprises.

## Article 2 – Dispositif spécifique aux détachés prépondérants de la CCAS, du Comité de Coordination et des CMCAS

### 2-1 Bénéficiaires du dispositif

Le dispositif prévu par le présent accord s'adresse aux détachés à 50 % ou à 100 % de la CCAS, des CMCAS et aux membres de la session du comité de coordination. Les heures de détachement attribuées dans le cadre de cet accord au titre des administrateurs, de la proximité et commissions sont éligibles au calcul de la prépondérance

Les crédits d'heures syndicaux seront pris en compte pour atteindre le taux de prépondérance de 100 %, dans la limite de 20 % d'un temps plein, sauf disposition particulière en entreprise.

Ce dispositif n'est cumulable avec aucun autre dispositif de cette nature qui pourrait être appliqué au salarié : dans le cas particulier d'un administrateur détaché à 100% avec

- 50% au titre du présent accord
- et 50% au titre d'activités syndicales ou représentatives,

l'intéressé optera pour le dispositif de son choix.

## 2-2 Modalités administratives d'entrée dans le dispositif et durée du détachement

### 2-2-1 Entrée dans le dispositif

Une convention de parcours type définit les modalités de gestion de l'activité des salariés bénéficiant d'heures sociales en CMCAS, CCAS et Comité de coordination à 100% ou 50% de leur temps de travail tel que défini à l'article 1 du présent accord. Un modèle de convention type est joint en annexe 3 et 4.

La convention précise la date d'entrée en vigueur, sa durée et son renouvellement, la gestion administrative, les garanties offertes aux salariés et le suivi ainsi que les conditions de retour dans l'entreprise.

La convention est signée par le salarié, son employeur et l'organisation syndicale dument mandaté ou, à défaut, le président de CMCAS concernée.

Le fait générateur du processus d'entrée dans le dispositif est la réception par l'employeur de :

- la liste nominative conforme précisant les heures attribuées au titre des détachements administrateurs, commissions et activités de proximité transmise aux employeurs par les présidents CMCAS (cf. paragraphe 1.2 et 1.3),
- la liste nominative des administrateurs CCAS désignés avec leur taux de détachement transmise aux employeurs par le président de la CCAS (cf. paragraphe 1.1),
- la liste nominative des membres du comité de coordination avec leur taux de détachement transmise aux employeurs par le président du comité de coordination (cf. paragraphe 1.1),

A la réception des listes ci-dessus, l'employeur déclenche un entretien d'entrée en convention et prépare la convention de détachement.

Les signataires de la convention sont

- le salarié,
- l'unité employeur concernée,
- l'organisation syndicale dument mandatée par sa fédération
- à défaut, le président de CMCAS dans le cas d'une prépondérance sur des heures proximité/commissions.

La convention est conclue pour la durée du mandat jusqu'aux prochaines élections des CA de CMCAS ou du renouvellement des sessionnaires du Comité de Coordination, et renouvelable par simple avenant dès lors que le salarié remplit toujours les conditions pour en bénéficier.

### 2-2-2 Articulation avec une convention individuelle antérieure

Dans l'hypothèse où des salariés bénéficiaient déjà d'une convention au titre de l'accord précédent, celle-ci perdure et la nouvelle convention prend effet au terme de la convention en vigueur, sauf accord contraire entre les parties à la convention.

Les salariés prépondérants social déjà titulaires d'une convention de parcours social ou d'une convention syndicale et/ou représentative au sein de son entreprise, devront signer une nouvelle convention selon le modèle fourni en annexe du présent accord. Ils conserveront les droits acquis

au titre du calcul de l'évolution de leur rémunération principale (rompu) dans leur ancien dispositif.

## 2-2-3 Sortie du dispositif

Le bénéficiaire de la convention devra informer l'employeur, par écrit, de sa volonté de reprendre une activité professionnelle, soit à l'occasion d'une cessation anticipée du détachement, soit à l'occasion de la fin du mandat. Cette demande devra intervenir, sauf cas exceptionnel dument justifié, de façon suffisamment anticipée et quoi qu'il en soit 6 mois avant la date prévue en cas de réintégration à la fin d'un mandat.

### Cessation anticipée du détachement

En cas de cessation anticipée du mandat, la fin du mandat emporte cessation de la convention de droit.

Le président de la CCAS, de la CMCAS ou du comité de coordination s'engage à informer au plus tôt l'employeur et le SGE des IEG de la date de cessation de mandat, et avec un délai de prévenance minimum de 3 mois. La convention prend fin à cette date et le salarié est réintégré dans les conditions prévues au paragraphe 2.5.

### Sortie à l'échéance de la convention (terme du mandat)

Dans l'hypothèse où le salarié déciderait de reprendre son activité professionnelle à l'échéance de sa convention, la réintégration est organisée dans les conditions prévues au paragraphe 2.5.

En cas de sortie du dispositif suite aux résultats de l'élection des CA des CMCAS, le salarié devra en informer immédiatement l'employeur, par écrit. La convention prend alors fin à cette date et le salarié est réintégré dans les conditions prévues au paragraphe 2.5.

## 2-2-4 Transition et fin de l'application de la Pers 245 et de la note du 2 août 1968

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le détachement des salariés prépondérants tels que définis au paragraphe 2.1 se fera exclusivement dans le cadre des dispositions de l'article 2 du présent accord.

Les salariés prépondérants sur des heures jusqu'ici non éligibles (commission et proximité) et bénéficiant initialement des dispositions de la Pers 245 et de la note du 2 août 1968 :

- bénéficieront, au titre de 2022, d'un dernier examen au premier semestre 2023 selon les modalités précédentes avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ou selon les disposition des notes précitées.
- pour 2023, les modalités seront étudiées selon le nouveau dispositif (le calcul du taux d'avancement débutera en 2023 mais le premier examen au titre du parcours se fera à l'été 2024<sup>4</sup>)

<sup>4</sup> Exemple : un salarié détaché à 100% en proximité signe une convention au titre du présent accord en 2023. Il acquière le taux d'avancement calculé pour 2023 mais le premier examen se fera uniquement à l'été 2024.

Le présent accord se substitue à ces 2 dispositifs à compter de l'entrée en vigueur de l'accord. Une étude sur l'avenir de la PERS 245 et de la note du 2 août 1968 sera effectuée conformément à l'accord sur le dialogue social de branche du 4 février 2021.

## 2-3 Conditions de déroulement du mandat

### 2-3-1 Suivi administratif

Pendant la durée de son mandat, la gestion administrative du détaché social (paie, éléments variables d'activité) est assurée par le service compétent de l'entreprise à laquelle il appartient dans le cadre des règles applicables à l'ensemble du personnel.

Comme indiqué au paragraphe 1-7 du présent accord, les absences consacrées à l'exercice du mandat d'administrateur de CMCAS, CCAS et comité de Coordination, de commission et de proximité sont systématiquement collectées dans les applications de décompte du temps de travail des entreprises employeurs.

### 2-3-2 Modalités d'articulation activités sociales/activités professionnelles pour les administrateurs détachés à 50 %

L'exercice conjoint d'une activité au titre de détachements sociaux à 50 % et d'une activité professionnelle ne doit pénaliser ni le déroulement du parcours ni le fonctionnement du service auquel appartient le détaché social. Des échanges de proximité entre le détaché social et son management doivent permettre d'arrêter les modalités d'une conciliation entre les exigences de la mission et les nécessités d'organisation de l'activité professionnelle. Les temps, modalités d'activité et d'exercice du mandat seront précisés dans la convention.

Un travail en entreprise pourra être ouvert sur l'articulation des heures prises en considération pour l'établissement des conventions à 50%, sans toutefois que le volume d'heures non issues du présent accord ne puisse dépasser 10% du total.

### 2-3-3 Les entretiens pendant le parcours

Un entretien aura lieu à la prise de mandat entre le détaché social prépondérant et un ou des représentants de la Direction de l'entreprise, en fonction de l'organisation propre à l'entreprise. Un membre d'une organisation syndicale, salarié de l'entreprise concernée, peut être présent.

En cas de détachement à 50 %, le manager du détaché social conduira l'entretien pour la direction, appuyé par la personne en charge du suivi de la convention.

L'objectif de l'entretien de prise de mandat est de faire un point initial sur la situation individuelle du détaché, de l'informer sur les modalités administratives et pratiques de son détachement, d'examiner les conditions d'exercice de son mandat et de répondre à ses interrogations.

Par ailleurs, les salariés détachés à 50% ou à 100% selon les modalités prévues par cet accord bénéficient au même titre que tous les salariés d'un entretien professionnel. Cet entretien a pour objet d'aborder le projet professionnel du salarié et les moyens de professionnalisation nécessaires à la réalisation de ce projet.

Il sera le moment privilégié pour détecter le plus en amont possible les détachés sociaux qui sont dans une logique de reprise d'activité professionnelle.

Enfin, un entretien de fin de parcours sera programmé au moins 6 mois avant le terme de la convention, dans les conditions décrites à l'article 2-5-1 du présent accord.

## 2-4 Garanties offertes au salarié détaché

L'exercice du détachement social ne doit pas pénaliser ni favoriser l'évolution de rémunération et de classement. Il a donc été souhaité la mise en place d'un dispositif de garanties renvoyant aux moyennes de l'entreprise d'appartenance pour s'en assurer.

### 2-4-1 Evolution de rémunération principale

La rémunération principale des bénéficiaires définis à l'article 2.1 du présent accord évolue durant la période d'exercice du détachement par référence à l'évolution moyenne en NR, tous motifs confondus (avancement au choix, mobilité et appréciation du professionnalisme) de l'entreprise d'appartenance.

Cette évolution moyenne en NR fera l'objet d'une note d'information par l'entreprise.

La situation des bénéficiaires sera examinée chaque année avant fin septembre. Les avancements sont attribués avec une date d'effet rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier. Ces avancements sont attribués sur le budget réservé aux mesures diverses.

Le point de départ de l'ancienneté dans le NR pour le premier calcul est la date d'entrée dans la convention, l'examen est ensuite réalisé tous les ans.

Les titulaires d'une convention sociale conservant une activité à 50% bénéficient du dispositif sous réserve que le responsable hiérarchique ne formule pas d'avis négatif motivé après évaluation annuelle de la partie consacrée à l'activité professionnelle.

### 2-4-2 Evolution de classement

Pour les salariés détachés à 100%, le classement évolue durant la période d'exercice du mandat par référence au positionnement du NR moyen par GF de l'entreprise d'appartenance. L'entreprise procède à la mise à jour de cette grille selon les pratiques en vigueur, et *a minima* tous les 4 ans.

Dès lors que le salarié atteint le NR moyen du GF supérieur, le salarié est positionné au GF supérieur. Les nouveaux positionnements en GF sont attribués à une date d'effet rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier.

Les positionnements en GF supérieurs n'ouvrent pas droit au bénéfice de NR dans la mesure où l'évolution en NR intègre déjà cette attribution.

Pour les salariés exerçant une activité professionnelle à 50% de leur temps de travail, l'évolution de classement dépend de la tenue de l'emploi. Le positionnement au GF supérieur au titre de l'appréciation du professionnalisme n'entraîne pas d'attribution de NR dans la mesure où la procédure prévue le paragraphe 2.4.1 intègre déjà cette attribution.

### 2-4-3 Evolution de la rémunération variable individuelle

Les bénéficiaires définis à l'article 2.1 qui bénéficiaient d'une rémunération variable individuelle avant la signature d'une convention telle qu'issue du présent accord ouvrent droit, pendant la durée du mandat, à une rémunération variable individuelle calculée sur la moyenne constatée pour les salariés du même classement, selon les modalités précisées dans l'entreprise concernée.

Ces moyennes feront l'objet d'une note d'information de l'entreprise.

Les salariés qui deviennent éligibles à un dispositif de rémunération variable individuelle pendant la prise de mandat, en application du repositionnement de classement prévu à l'article 2.4.2, deviennent bénéficiaires de la rémunération variable individuelle selon les mêmes modalités.

Pour les salariés exerçant une activité professionnelle à 50% de leur temps de travail, la rémunération variable individuelle est déterminée par le manager pour la part correspondant à l'activité professionnelle. Pour la part restante, une prime correspondant à 50% de la moyenne constatée telle que définie au 1<sup>er</sup> paragraphe.

Dans le cas particulier d'un salarié détaché à 50% au titre du présent accord et à 50% au titre d'activités syndicales ou représentatives ayant opté pour le présent dispositif, le calcul de la rémunération variable individuelle sera fait suivant les mêmes modalités que pour les salariés détachés à 100 %.

En cas d'absence des salariés, les primes variables individuelles sont proratisées dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles applicables à tous les salariés de l'entreprise.

### 2-4-4 Sujétions de service

Les mécanismes de compensation d'une sujétion de service (astreinte, service continu, ...) sont maintenus dès lors que la sujétion perdure. Les sujétions devenues incompatibles avec l'exercice des mandats donnent lieu au rachat de l'indemnisation de la sujétion à la date de prise de mandat selon les dispositifs en vigueur dans l'Entreprise.

## 2-4-5 Accès à la formation

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 développement des compétences et période de professionnalisation) ou à leur initiative (CPF).

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 salariés détachés à 100%, l'employeur aborde la question de la professionnalisation lors de l'entretien professionnel et pourra proposer notamment à l'occasion de l'entretien de fin de mandat des actions de formation favorisant leur reprise d'activité soit à l'initiative de l'employeur (plan de formation et période de professionnalisation) ou à leur initiative (CPF).

## 2-5 Reprise d'activité professionnelle

Dans ce cadre, pour les administrateurs détenteurs d'un mandat de président, secrétaire général ou trésorier, un travail à mener au sein des Activités Sociales déterminera le descriptif des activités réalisées dans le cadre de leur mandat afin de contribuer à l'analyse des compétences développées et aux éventuels besoins de formation.

### 2-5-1 L'entretien de fin de mandat

Six mois avant le terme de la convention, un entretien individuel sera réalisé avec le détaché prépondérant pour qu'il précise à l'employeur ses intentions (reprise d'activité ou candidat pour poursuivre son mandat) et le cas échéant, préparer la reprise d'activité.

Dans le cas d'une cessation anticipée du mandat, l'entretien sera organisé dans les plus brefs délais à compter de l'information de la cessation du mandat par le Président de la CMCAS, de la CCAS ou du Comité de Coordination.

Cet entretien doit permettre une appréciation des compétences acquises par le salarié durant l'exercice du mandat dans la perspective de sa réintégration. Il doit également permettre la mise en œuvre du processus de réintégration du salarié à l'issue de son mandat avec la mise en place des passerelles d'accompagnement nécessaires (bilan de compétence, VAE, plan de formation à un nouveau métier,...). Celles-ci peuvent être envisagées dès l'entretien professionnel permettant ainsi une meilleure anticipation de la réintégration professionnelle.

### 2-5-2 L'accompagnement à la reprise d'activité professionnelle

Afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle, le titulaire d'une convention peut bénéficier de la part du service ressources humaines de l'entreprise d'une aide à l'orientation professionnelle pour bâtir ou actualiser son projet professionnel.

Différents dispositifs peuvent être mobilisés pour accompagner la reprise d'activité dans le cadre d'un dialogue entre le salarié et le service ressources humaines de l'entreprise, notamment les actions de professionnalisation, le bilan de compétences, la VAE, le conseil en évolution

professionnelle en utilisant les différents canaux de financement possibles. S'agissant de la VAE, le service ressources humaines de l'entreprise fournit si le salarié le demande un appui technique relatif à la connaissance de la procédure et à la constitution du dossier.

Les mesures d'accompagnement à la reprise d'activité professionnelle sont formalisées au cours de l'entretien de fin de parcours.

La reprise de l'activité professionnelle s'effectue dans l'unité d'origine soit sur l'emploi d'origine, s'il est toujours disponible et au classement de l'intéressé à la fin du mandat, soit à défaut dans un emploi équivalent, soit dans un nouvel emploi prenant en compte le nouveau classement du salarié et les compétences acquises dans l'exercice des missions lors du détachement.

## 2-6 Adaptation de l'article 2 du présent accord

Afin d'optimiser le déploiement du présent accord au sein des entreprises de la branche, chaque entreprise qui le souhaite pourra adapter les dispositions de l'article 2 pour les salariés de son périmètre bénéficiant d'une convention sociale sur les thèmes listés exhaustivement ci-dessous :

- Périmètre du calcul du taux d'avancement moyen pour l'évolution en NR ;
- Modalités de compensation de la perte de la Sujétion de service ;
- Entretiens et dispositifs de réintégration.
- Détermination de la dotation dans le cadre de l'article 2.7 du présent accord

## 2-7 NTIC

Afin de maintenir le lien entre l'employeur et le salarié détaché et de faciliter leur communication (collecte, demandes RH, mail, intranet...), les signataires souhaitent mettre à disposition une dotation TIC (Technologie information communication) pour les détachés à 100% au titre du présent accord.

Cette disposition s'appliquera de droit à tout salarié détaché à 100% d'une entreprise de la branche des IEG dont l'effectif est supérieur à 300 salariés. Les entreprises de moins de 300 salariés pourront, si elles le souhaitent, également s'inscrire dans cette démarche.

La dotation doit s'effectuer selon le référentiel propre à chaque entreprise<sup>5</sup>. Par ailleurs, les ressources informatiques faisant partie intégrante du patrimoine de l'entreprise d'appartenance, les signataires conviennent que l'utilisation des outils mis à disposition en application du présent accord est conditionnée au respect des chartes d'utilisation des ressources informatiques et télécommunications en vigueur dans l'entreprise du détaché.

---

<sup>5</sup> Par ex un ordinateur avec bureautique et accès distant sécurisé.

## Article 3 – Mise à disposition de moyens immobiliers pour les CMCAS

Les dispositions relatives aux moyens immobiliers 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 tienne compte du caractère social des activités des CMCAS,

tout en garantissant aux bailleurs le règlement de ces factures.

### 3-1 Locaux tertiaires (hors espace proximité)

#### 3-1-1 Diagnostic

Pour chaque site tertiaire, un état des lieux contradictoire sera réalisé sur la base du référentiel applicable aux salariés de l'entreprise titulaire du bail.

Pour réaliser ce diagnostic, un binôme RH/Immobilier de l'entreprise concernée sera désigné ainsi qu'un interlocuteur de la CMCAS. Le comité de coordination des CMCAS sera sollicité, si nécessaire, pour préciser les effectifs inscrits aux tableaux hiérarchiques des CMCAS.

#### Surface globale attribuée pour les locaux y compris antennes

La surface globale attribuée exprimée en m<sup>2</sup> SUB (surface utile brute) est calculée en fonction du nombre d'occupants permanents et non permanents, en application du référentiel immobilier de l'entreprise titulaire du bail. Ces référentiels intègrent les espaces communs liés aux postes de travail (salle de réunion, circulation, sanitaire...).

Pour le dimensionnement des surfaces, les Présidents à temps plein et les membres du bureau à mi-temps bénéficient d'un poste de travail sur un des sites tertiaires de la CMCAS. Les autres administrateurs bénéficient d'un poste de travail pour 5. Pour les CMCAS dont le Président n'est pas à temps plein un poste de travail est mis à disposition pour les élus.

Les salariés statutaires fonctionnels mis à disposition des organismes sociaux en application de l'article 25 du Statut national du personnel des IEG seront référencés par type d'occupation (occupant permanent, occupant non permanent).

#### Plan d'action concerté

Si l'état des lieux des locaux (hors SLVie) fait apparaître un écart significatif entre l'application du référentiel et la surface réellement occupée, un plan d'action concerté sera défini entre l'entreprise en question et la CMCAS afin d'optimiser l'occupation des locaux et de réduire le cas échéant l'écart par rapport à l'application du référentiel.

Les travaux nécessaires au réaménagement éventuel des locaux pour respecter le référentiel seront à la charge de l'entreprise titulaire du bail.

#### Mesure contradictoire des surfaces en m<sup>2</sup> des locaux actuellement occupés

Dans l'hypothèse, où un consensus n'aura pu être trouvé entre les parties, la mesure contradictoire des surfaces en m<sup>2</sup> sera réalisée avec l'appui d'un tiers impartial (agent immobilier,...).

### 3-1-2 Mise en place de baux pour les locaux tertiaires des CMCAS

Les locaux tertiaires mis à la disposition des CMCAS par les entreprises à la date d'entrée en vigueur du présent accord seront facturés par l'entreprise titulaire du bail sur la base de la surface réellement occupée (SUB) telle qu'établie par le diagnostic contradictoire. Les locaux SLvie ne sont pas concernés par cette facturation.

Un bail de location ou de sous-location sera signé entre l'entreprise et la CMCAS, pour les sites qui n'auraient pas fait l'objet d'une contractualisation.

La résiliation du bail principal entraîne automatiquement celle du bail de sous-location.

La part payée par la CMCAS, exprimée en % du coût du m<sup>2</sup> supporté par l'entreprise charges et coût d'exploitation compris au moment de la signature du bail, sera la suivante :

- 25 % dans la zone Paris et Hauts de Seine
- 30 % dans la zone grandes métropoles<sup>6</sup> et région parisienne hors départements 75 et 92
- 35% dans les autres zones

Pour chaque CMCAS pour laquelle l'évolution des règles entrainera une augmentation du prix du m<sup>2</sup> par rapport à la situation antérieure, s'appliquera une période transitoire de 3 ans à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

L'augmentation du prix du m<sup>2</sup> facturé résultant du changement de règles sera appliquée à la CMCAS à raison de 25 % la première année, de 50 % la 2<sup>e</sup> année, de 75 % la 3<sup>e</sup> année et en totalité à partir de la 4<sup>e</sup> année.

Lorsque le loyer calculé en application des nouvelles règles est inférieur au loyer antérieur, il n'est pas fait application de cette mesure de transition.

Les frais de téléphonie fixe, l'ensemble des consommables bureautiques et de connexion internet sont pris en charge directement par la CMCAS ou, à défaut, facturés à la CMCAS.

Tous les 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, ou en cas de fusions de CMCAS, la surface correspondant à l'application du référentiel immobilier de l'entreprise et du présent accord sera réexaminée en fonction des effectifs de la CMCAS. En cas de variation significative de cette surface, la facturation à la CMCAS des locaux mis à disposition serait revue et un nouveau plan d'action serait mis en place pour optimiser l'occupation des locaux, en application du référentiel immobilier de l'entreprise titulaire du bail.

### 3-1-3 Futures implantations

Les nouvelles implantations des CMCAS feront l'objet soit d'une prise à bail directe par la CMCAS, soit d'une acquisition dans des locaux tertiaires indépendants de ceux accueillant les activités des

<sup>6</sup> Les grandes métropoles visées sont : Aix/Marseille, Bordeaux, Lille, Lyon, Nantes, Strasbourg, Nice/Sophia et Toulouse

entreprises. Les parties au présent accord souhaitent rappeler l'importance à donner quant au choix des futures implantations en termes de consommation énergétique.

- **Prise à bail externe**

Toute restructuration immobilière impliquant des locaux mis à disposition de la CMCAS ou toute libération de site entrainera ainsi une prise à bail externe.

Pour toute prise à bail externe intervenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'entreprise titulaire du bail des locaux précédemment mis à disposition versera à la CMCAS une aide financière au loyer sur la base de l'application du référentiel de détermination des surfaces de l'entreprise concernée.

Cette aide sera exprimée en pourcentage du loyer au m<sup>2</sup> hors charges et coût d'exploitation et s'appliquera uniquement à la surface correspondant à l'application du référentiel. Les pourcentages appliqués pour le calcul de l'aide seront les suivants :

- 75% dans la zone Paris et Hauts de Seine
- 70% dans la zone grandes métropoles<sup>7</sup> et région parisienne hors départements 75 et 92
- 65 % dans les autres zones

Le versement de l'aide sera subordonné à l'entrée en vigueur d'un bail à titre onéreux et à une convention précisant les aides à la prise à bail qui sera signée localement entre l'entreprise et la CMCAS (Cf. annexe 5).

Le montant de l'aide sera révisé en fonction de l'évolution de l'effectif de la CMCAS tous les 3 ans, ou en cas de fusion, sous réserve que la variation de l'effectif soit supérieure ou égale à 30%.

- **Acquisition/rénovation**

Cette aide pourra être attribuée en cas d'accession à la propriété ou pour un projet de construction/rénovation sur une propriété existante de la CMCAS pour une durée de 10 ans maximum et suivant les mêmes modalités de versement que l'aide à la prise à bail externe. Le versement de l'aide sera subordonné

- Dans le cas d'une accession à la propriété : contractualisation d'un prêt si nécessaire (avec tableau d'amortissement définitif, daté et signé) et à la production d'un acte d'achat
- Dans le cas d'un projet de construction/rénovation sur une propriété existante de la CMCAS : contractualisation d'un prêt (avec tableau d'amortissement définitif, daté et signé) et à la production d'un permis de construire

L'aide sera calculée en appliquant les pourcentages ci-dessus à un loyer fictif reconstitué estimé par les experts immobiliers de l'entreprise. L'aide cessera d'être versée en cas de vente du bien ou de remboursement de l'emprunt.

- **Aide à la première installation**

Elle prendra la forme des mesures suivantes :

- 155 euros/m<sup>2</sup> dans la limite de 60 000 euros.

L'aide financière sera versée par l'entreprise à la CMCAS sous la forme d'un capital en une seule fois et après réception d'une copie des factures des fournisseurs.

<sup>7</sup> Les grandes métropoles visées sont : Aix/Marseille, Bordeaux, Lille, Lyon, Nantes, Strasbourg, Nice/Sophia et Toulouse

### 3-1-4 Dispositions spécifiques en cas de fusions entre plusieurs CMCAS

Dans le cas où plusieurs CMCAS fusionnent sur la durée du présent accord, et une fois le processus définitivement mené, la nouvelle CMCAS, disposant d'un nouveau siège social, pourra être amenée à revoir son schéma immobilier.

En effet, les sites immobiliers des anciens sièges des CMCAS absorbées peuvent apparaître surdimensionnés en termes de surface au regard des nouveaux besoins.

Considérant la nécessité de conserver une antenne locale, de taille plus réduite, en cas de libération d'un site situé dans les locaux tertiaires d'entreprise, faisant déjà l'objet d'une contractualisation avec un employeur, une aide à la première prise à bail externe sera attribuée en cas de déménagement. Elle prendra la forme des mesures suivantes :

- 165 euros/m<sup>2</sup> dans la limite de 70 000 euros.
- Une aide à l'aménagement de l'espace (space planer), prise en charge par l'entreprise concernée, pourra être demandée dans la limite de 5€/m<sup>2</sup>.

### 3-2 - Surfaces non tertiaires (sportifs, culturels...)

Un état des lieux contradictoire sera réalisé dans l'année suivant la signature du présent accord afin de dresser un diagnostic exhaustif des surfaces, de leur nature (sportif, culturel...) et le cadre juridique éventuel de la mise à disposition.

Pour réaliser ce diagnostic, un binôme RH/Immobilier de l'entreprise concernée sera désigné ainsi qu'un interlocuteur de la CMCAS.

Il concernera les surfaces utilisées, leur destination, l'état administratif d'occupation et une valorisation financière sur le prix de marché.

Sur la base de ce diagnostic, un plan d'actions sera mis en œuvre afin de régulariser la situation administrative de ces locaux.

Dans ce cadre, des conventions de mise à disposition pour établir la situation d'occupation seront rédigées et signées conjointement entre la CMCAS et l'entreprise concernée.

Un bilan de ce diagnostic sera dressé lors de la clause de rendez-vous prévue en 2026 qui permettra d'alimenter le plan d'actions évoqué ci-dessus en vue d'une meilleure valorisation et d'un encadrement harmonisé de l'occupation de ces locaux.

### 3-3 – Espaces de proximité (SLVie...)

- **Diagnostic des surfaces proximité**

Afin d'examiner la question de locaux dans sa globalité, et obtenir une cartographie de l'implantation des espaces de proximité, un diagnostic sera lancé en 2023. Il portera sur les espaces dédiés à la proximité (SLVie...) lorsque ces locaux sont implantés dans ou à proximité des surfaces occupées par les employeurs.

- **Espaces proximité**

Il est rappelé qu'en cas de déménagement, à l'initiative de l'employeur, d'un site accueillant préalablement un local proximité, un espace pouvant être utilisé pour les activités de proximité sera recherché sur le nouveau site après concertation entre la CMCAS et l'entreprise concernée.

Une étude en lien avec le responsable de site sur les conditions de l'entreprise d'accueil, l'ergonomie des nouveaux locaux et son référentiel immobilier sera réalisée. Cet espace, même partagé, doit permettre une permanence avec des dates et horaires dédiés. Le calendrier des permanences sera communiqué avec un délai de prévenance d'au moins 3 mois par la CMCAS au responsable de site.

Le correspondant aura la possibilité de réserver une salle pour aborder la situation particulière d'un salarié. Il aura également la possibilité d'accueillir, sur rendez-vous, dans l'espace proximité, et dans le respect du règlement intérieur et des conditions d'accueil, les anciens salariés des IEG en inactivité.

Une attention sera portée durant la concertation afin que le correspondant puisse bénéficier des moyens d'accès aux espaces de proximité.

## Article 4 – Dispositions finales

### 4-1 Champ d'application et effet obligatoire

Le présent accord s'applique en France métropolitaine, dans les départements et régions d'Outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint Martin et à Saint-Pierre et Miquelon, aux entreprises et organismes dont le personnel relève du statut national des IEG y compris pour les entreprises de moins de cinquante salariés, également parties prenantes aux moyens bénévoles accordés aux activités sociales de la branche des IEG.

### 4-2 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 7 ans jusqu'au 31 décembre 2029.

Compte tenu de la période électorale de renouvellement des CA de CMCAS prévue en 2029, les parties conviennent d'ouvrir les négociations d'un nouvel accord portant sur le même objet dès le 2<sup>e</sup> semestre 2028.

### 4-3 Entrée en vigueur et suivi

#### 4.3.1 Commission de suivi de l'accord

Une commission de suivi réunira les signataires du présent accord (3 représentants par fédération syndicale signataire et un nombre au plus égal des représentants des groupements d'employeur)

Elle assurera le suivi de la mise en œuvre de l'accord. A ce titre, elle examinera notamment le bilan global des heures attribuées et utilisées prévu à l'article 1 du présent accord et les difficultés rencontrées.

Elle se réunira

- Tous les 6 mois durant les 2 premières années d'application de cet accord ;
- Annuellement ensuite.

Conformément à l'article 3.5 de l'accord relatif au dialogue social de la branche des IEG du 4 février 2021, un point d'information sur ses travaux est fait en commission Paritaire Activités Sociales, en particulier en amont de la renégociation de cet accord.

### 4.3.2 Clause de rendez vous

Les parties conviennent de se réunir en 2026 afin de dresser un bilan d'application du présent accord à cette date, et déterminer si des évolutions sont nécessaires.

## 4-4 Révision

À tout moment, une négociation de révision du présent accord pourra être ouverte à la demande d'une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives, dans les conditions prévues par le code du travail.

## 4-5 Notification, dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, postérieurement à son dépôt, aux ministères concernés dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du Code de l'énergie.

Fait à Paris, le 12/01/2023

Christine Goubet-Milhaud  
Présidente de l'UFE

DocuSigned by:  
*Christine GOUBET MILHAUD*  
099859385908474...

Frédéric MARTIN  
Président de l'UNEmIG

DocuSigned by:  
*Frédéric Martin*  
F3C28F7A22C2428...

Les représentants des Fédérations Syndicales

CFE-CGC

DocuSigned by:  
*[Signature]*  
E21DFDC494A448F...

FCE-CFDT

DocuSigned by:  
*Sylvain BADINIER*  
7632A92AA08B46C...

FNEM-FO

FNME-CGT

**ANNEXE 1 – Répartition du pot fédéral**

**Enveloppe solde** = 365 000h – 287 152h (prépondérance et administrateurs) = 77 848h

**Complément de pot fédéral** : 45 000h

**Pot fédéral global** : 122 848h

**Répartition à la représentativité constatée aux élections de CA de CMCAS de novembre 2021**

CFDT	20,13%	24729,3024
CFE CGC	21,21%	26056,0608
CGT	47,64%	58524,7872
FO	10,88%	13365,8624

**ANNEXE 2 – Répartition des heures Commissions / Proximité par CMCAS****1 – en 2023**

N° CMCAS	Nom CMCAS	INSCRITS	Heures commissions 2023	heures proximité 2023
<b>TOTAL</b>		<b>271 116</b>	<b>80000</b>	<b>256000</b>
105	105 - CMCAS AUDE PYRENEES ORIENTALES	2898	855,13	2736,42
110	110 - CMCAS BOURGOGNE	4203	1240,21	3968,66
135	135 - CMCAS BASSE NORMANDIE	3735	1102,11	3526,76
140	140 - CMCAS CLERMONT / LE PUY	3327	981,72	3141,50
145	145 - CMCAS CORSE	1998	589,56	1886,60
170	170 - CMCAS GAP ALPES DU SUD	1192	351,73	1125,54
175	175 - CMCAS DAUPHINE PAYS DE RHONE	8683	2562,15	8198,88
180	180 - CMCAS LA ROCHELLE	2712	800,25	2560,79
200	200 - CMCAS ANJOU MAINE	3397	1002,38	3207,60
210	210 - CMCAS NORD PAS DE CALAIS	7153	2110,68	6754,19
215	215 - CMCAS LIMOGES	1387	409,27	1309,67
220	220 - CMCAS LYON	8687	2563,33	8202,66
225	225 - CMCAS MARSEILLE	10085	2975,85	9522,71
230	230 - CMCAS METZ EDF	2464	727,07	2326,62
240	240 - CMCAS MONTLUCON	813	239,90	767,67
245	245 - CMCAS MOULINS-VICHY	743	219,24	701,57
250	250 - CMCAS MULHOUSE	2491	735,04	2352,11
255	255 - CMCAS LORRAINE SUD HAUTE MARNE	4955	1462,10	4678,74
260	260 - CMCAS LOIRE ATLANTIQUE VENDEE	10353	3054,93	9775,77
270	270 - CMCAS NICE	3449	1017,72	3256,70
280	280 - CMCAS CHARTRES ORLEANS	5336	1574,53	5038,49
285	285 - CMCAS BEARN BIGORRE	2255	665,40	2129,27
290	290 - CMCAS PERIGORD	1443	425,80	1362,55
300	300 - CMCAS POITIERS	2887	851,89	2726,04
305	305 - CMCAS FINISTERE MORBIHAN	5268	1554,46	4974,28
310	310 - CMCAS ARDENNES AUBE MARNE	4936	1456,50	4660,79
325	325 - CMCAS RODEZ	1497	441,73	1413,54
330	330 - CMCAS HAUTE NORMANDIE	8197	2418,74	7739,98
335	335 - CMCAS HAUTE BRETAGNE	4252	1254,67	4014,93
345	345 - CMCAS LOIRE	1967	580,42	1857,33
360	360 - CMCAS STRASBOURG / SELESTAT	4084	1205,09	3856,30
365	365 - CMCAS THIONVILLE	2590	764,25	2445,60
370	370 - CMCAS TOULON	3728	1100,05	3520,15
375	375 - CMCAS TOULOUSE	9735	2872,57	9192,23
380	380 - CMCAS TOURS BLOIS	8539	2519,66	8062,91
390	390 - CMCAS TULLE - AURILLAC	2033	599,89	1919,65
395	395 - CMCAS VALENCE	7549	2227,53	7128,11
400	400 - CMCAS VALENCIENNES	1779	524,94	1679,81
601	601 - CMCAS SEINE ET MARNE (77)	5519	1628,53	5211,29
609	609 - CMCAS VAL DE MARNE (94)	2687	792,87	2537,19

610	610 - CMCAS VAL D'OISE (95)	3914	1154,93	3695,78
616	616 - CMCAS YVELINES	5148	1519,05	4860,97
621	621 - CMCAS SEINE SAINT DENIS (93)	7276	2146,98	6870,33
622	622 - CMCAS ESSONNE (91)	3701	1092,08	3494,65
638	638 - CMCAS PARIS (75)	6260	1847,18	5910,98
657	657 - CMCAS HAUTS DE SEINE (92)	16490	4865,81	15570,60
705	705 - CMCAS METZ Régie	1126	332,26	1063,22
715	715 - CMCAS NIORT Régie	742	218,95	700,63
720	720 - CMCAS ST MARTIN DE LONDRES	90	26,56	84,98
805	805 - CMCAS MARTINIQUE	1253	369,73	1183,14
810	810 - CMCAS GUADELOUPE	1373	405,14	1296,45
815	815 - CMCAS REUNION	1390	410,16	1312,50
820	820 - CMCAS GUYANE	738	217,77	696,85
825	825 - CMCAS ST PIERRE & MIQUELON	78	23,02	73,65
830	830 - CMCAS MAYOTTE	299	88,23	282,33
005	005 - CMCAS AGEN	1893	558,58	1787,46
015	015 - CMCAS PICARDIE	4299	1268,53	4059,31
025	025 - CMCAS ANGOULEME	1094	322,81	1033,00
030	030 - CMCAS PAYS DE SAVOIE	5483	1617,91	5177,30
040	040 - CMCAS AVIGNON	2249	663,63	2123,61
045	045 - CMCAS BAYONNE	2789	822,97	2633,50
050	050 - CMCAS FRANCHE COMTE	2646	780,77	2498,47
060	060 - CMCAS LANGUEDOC	6488	1914,46	6126,26
070	070 - CMCAS GIRONDE	7793	2299,53	7358,50
072	072 - CMCAS LITTORAL COTE D'OPALE	4252	1254,67	4014,93
075	075 - CMCAS BOURG EN BRESSE	5013	1479,22	4733,50
080	080 - CMCAS BERRY NIVERNAIS	3373	995,29	3184,94
090	090 - CMCAS CAEN	2109	622,32	1991,41
095	095 - CMCAS CAHORS	751	221,60	709,13

**2 –à partir de 2024, sauf fusion (base : inscrits aux élections de novembre 2021)**

N° CMCAS	Nom CMCAS	INSCRITS	Heures commissions	heures proximité
<b>TOTAL</b>		<b>271 116</b>	<b>71400</b>	<b>228600</b>
105	105 - CMCAS AUDE PYRENEES ORIENTALES	2898	763,21	2443,54
110	110 - CMCAS BOURGOGNE	4203	1106,88	3543,89
135	135 - CMCAS BASSE NORMANDIE	3735	983,63	3149,28
140	140 - CMCAS CLERMONT / LE PUY	3327	876,19	2805,26
145	145 - CMCAS CORSE	1998	526,19	1684,68
170	170 - CMCAS GAP ALPES DU SUD	1192	313,92	1005,07
175	175 - CMCAS DAUPHINE PAYS DE RHONE	8683	2286,72	7321,35
180	180 - CMCAS LA ROCHELLE	2712	714,22	2286,71
200	200 - CMCAS ANJOU MAINE	3397	894,62	2864,29
210	210 - CMCAS NORD PAS DE CALAIS	7153	1883,78	6031,28
215	215 - CMCAS LIMOGES	1387	365,27	1169,49
220	220 - CMCAS LYON	8687	2287,77	7324,72
225	225 - CMCAS MARSEILLE	10085	2655,94	8503,49
230	230 - CMCAS METZ EDF	2464	648,91	2077,60
240	240 - CMCAS MONTLUCON	813	214,11	685,51
245	245 - CMCAS MOULINS-VICHY	743	195,67	626,48
250	250 - CMCAS MULHOUSE	2491	656,02	2100,37
255	255 - CMCAS LORRAINE SUD HAUTE MARNE	4955	1304,93	4177,96
260	260 - CMCAS LOIRE ATLANTIQUE VENDEE	10353	2726,52	8729,46
270	270 - CMCAS NICE	3449	908,31	2908,13
280	280 - CMCAS CHARTRES ORLEANS	5336	1405,27	4499,22
285	285 - CMCAS BEARN BIGORRE	2255	593,87	1901,37
290	290 - CMCAS PERIGORD	1443	380,02	1216,71
300	300 - CMCAS POITIERS	2887	760,31	2434,27
305	305 - CMCAS FINISTERE MORBIHAN	5268	1387,36	4441,88
310	310 - CMCAS ARDENNES AUBE MARNE	4936	1299,92	4161,94
325	325 - CMCAS RODEZ	1497	394,24	1262,24
330	330 - CMCAS HAUTE NORMANDIE	8197	2158,73	6911,56
335	335 - CMCAS HAUTE BRETAGNE	4252	1119,79	3585,21
345	345 - CMCAS LOIRE	1967	518,02	1658,54
360	360 - CMCAS STRASBOURG / SELESTAT	4084	1075,55	3443,55
365	365 - CMCAS THIONVILLE	2590	682,09	2183,84
370	370 - CMCAS TOULON	3728	981,79	3143,38
375	375 - CMCAS TOULOUSE	9735	2563,77	8208,37
380	380 - CMCAS TOURS BLOIS	8539	2248,80	7199,93
390	390 - CMCAS TULLE - AURILLAC	2033	535,40	1714,19
395	395 - CMCAS VALENCE	7549	1988,07	6365,18
400	400 - CMCAS VALENCIENNES	1779	468,51	1500,02
601	601 - CMCAS SEINE ET MARNE (77)	5519	1453,46	4653,52
609	609 - CMCAS VAL DE MARNE (94)	2687	707,64	2265,63
610	610 - CMCAS VAL D'OISE (95)	3914	1030,78	3300,21

616	616 - CMCAS YVELINES	5148	1355,76	4340,70
621	621 - CMCAS SEINE SAINT DENIS (93)	7276	1916,18	6134,99
622	622 - CMCAS ESSONNE (91)	3701	974,68	3120,61
638	638 - CMCAS PARIS (75)	6260	1648,61	5278,32
657	657 - CMCAS HAUTS DE SEINE (92)	16490	4342,74	13904,06
705	705 - CMCAS METZ Régie	1126	296,54	949,42
715	715 - CMCAS NIORT Régie	742	195,41	625,64
720	720 - CMCAS ST MARTIN DE LONDRES	90	23,70	75,89
805	805 - CMCAS MARTINIQUE	1253	329,98	1056,51
810	810 - CMCAS GUADELOUPE	1373	361,59	1157,69
815	815 - CMCAS REUNION	1390	366,06	1172,02
820	820 - CMCAS GUYANE	738	194,36	622,27
825	825 - CMCAS ST PIERRE & MIQUELON	78	20,54	65,77
830	830 - CMCAS MAYOTTE	299	78,74	252,11
005	005 - CMCAS AGEN	1893	498,53	1596,14
015	015 - CMCAS PICARDIE	4299	1132,17	3624,84
025	025 - CMCAS ANGOULEME	1094	288,11	922,44
030	030 - CMCAS PAYS DE SAVOIE	5483	1443,98	4623,16
040	040 - CMCAS AVIGNON	2249	592,29	1896,32
045	045 - CMCAS BAYONNE	2789	734,50	2351,63
050	050 - CMCAS FRANCHE COMTE	2646	696,84	2231,06
060	060 - CMCAS LANGUEDOC	6488	1708,65	5470,56
070	070 - CMCAS GIRONDE	7793	2052,33	6570,91
072	072 - CMCAS LITTORAL COTE D'OPALE	4252	1119,79	3585,21
075	075 - CMCAS BOURG EN BRESSE	5013	1320,20	4226,87
080	080 - CMCAS BERRY NIVERNAIS	3373	888,30	2844,05
090	090 - CMCAS CAEN	2109	555,42	1778,27
095	095 - CMCAS CAHORS	751	197,78	633,23

ANNEXE 3 – convention de détachement à 100%

CONVENTION DE GESTION DE M/Mme ...

Entre

1) **Entreprise**

Direction (ou entité en charge  
Unité :

Adresse

Représentée par

Agissant en sa qualité de

d'une part

2) **Monsieur/ Madame .....**

Adresse

3) **La fédération syndicale.....**

d'autre part

**I. OBJET DE LA CONVENTION ET ENTREE EN VIGUEUR**

**Article 1 : Objet de la convention**

Conformément aux dispositions de l'accord de Branche relatif aux moyens bénévoles mis à la disposition des activités sociales des Industries Electriques et Gazières du **XXXX**, la présente convention a pour objet de définir les modalités de gestion de la situation de M/Mme ....., **GF XX NR XX**, pendant l'exercice de ses activités **au sein du [CA, des commissions et des structures de proximité] de la [CMCAS de ...../CCAS] ou de membre de la session du comité de coordination [à préciser selon...].**

**Article 2 : Absences pour établissement de la prépondérance**

Les heures attribuées au titre des articles 1.1, 1.2 et 1.3 de l'accord précité par **la CMCAS de ...../CCAS ou membre de la session du comité de coordination [à préciser]** permet à M/Mme..... de bénéficier d'une dispense totale d'activité professionnelle à compter du....., selon détail suivant (*ex administrateur, président, secrétaire, heures fédérales sociales, commissions, proximité.. en indiquant le nombre d'heures associé à chaque type d'absence*)

## ANNEXE 3 – convention de détachement à 100%

### Article 3 : Les activités professionnelles (uniquement pour les détachés 50%)

Cet article ne s'applique pas dans le cas présent.

## II. DUREE ET RENOUVELLEMENT

### Article 4 : Durée de la convention et entrée en vigueur

La présente convention est conclue à compter du ..... et jusqu'aux prochaines élections des CA des CMCAS..

**Selon la situation** : M/Mme ..... bénéficiant jusqu'au ..... des dispositions d'une convention de détachement conclue le ....., la présente convention entrera en vigueur à compter du ..... jusqu'au terme du mandat soit le .....

### Article 5 : Interdiction de cumul avec d'autres dispositifs de même nature

Le présent dispositif de parcours des **détachés** sociaux n'est pas cumulable avec un autre dispositif de même nature qui pourrait être appliqué au salarié au titre d'un autre mandat (de représentant du personnel ou de représentant syndical par exemple).

### Article 6 : Renouvellement de la convention

La présente convention pourra être reconduite par avenant conclu avant son terme dès lors que M/Mme ..... remplira à nouveau les conditions pour bénéficier du dispositif.

## III. GESTION ADMINISTRATIVE PENDANT LA CONVENTION

### Article 7 : Gestion du contrat de travail

M/Mme ..... est rattaché(e) [**Direction / Unité**] qui assure l'ensemble de sa gestion administrative et prend en charge ses salaires et charges, dans le cadre des règles applicables à l'ensemble du personnel.

M/Mme ..... assure mensuellement la collecte de son activité et de ses absences et transmettra à ..... tous les justificatifs.

Selon l'organisation de l'entreprise, la collecte de l'activité pourra être centralisée par le correspondant RH.

### Article 8 : Remboursement de frais

Les frais exposés par M/Mme ..... pour l'exercice de son mandat lui sont remboursés par l'organisme, conformément aux dispositions de l'article 25 du Statut national du personnel des IEG.

### Article 9 : Sujétion de service [à préciser selon la situation]

### ANNEXE 3 – convention de détachement à 100%

La sujétion de service **[astreinte, service continu]** à laquelle était assujetti(e) M/Mme ..... étant devenue incompatible avec l'exercice de ses mandats, donne lieu au rachat de l'indemnisation de la sujétion à la date de prise de mandat selon les dispositifs en vigueur dans l'Entreprise **[à préciser]**/ ou a donné lieu à la compensation suivante (indiquer le détail des versements effectués)

#### **Article 10 : Dotation technologie information communication (pour les entreprises > 300 salariés )**

M/Mme ..... bénéficiera dans le cadre de son détachement à 100% d'une dotation en matériel informatique. Celle-ci se compose de [à détailler]

#### **IV. MODALITES D'EVOLUTION DE LA REMUNERATION ET DU CLASSEMENT DURANT LA CONVENTION**

#### **Article 11 : Modalités d'attribution des NR**

Conformément aux dispositions de l'article 2-4 de l'accord de Branche du **XXX**, la rémunération principale de M/Mme ..... évoluera, pendant la durée d'application de la présente convention, par référence à l'évolution moyenne en NR, tous motifs confondus (avancement au choix, mobilité et appréciation du professionnalisme).

L'examen est effectué chaque année avant fin septembre

Les NR attribués au titre de l'année N dans le cadre du présent dispositif prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N.

Sous réserve de l'application de l'article 2-2-4 de l'accord du **XXX**, le point de départ du calcul est fixé à la date d'entrée en vigueur de la présente convention soit le .....

#### **Article 12 : Modalités de reclassement**

Sous réserve de l'application de l'article 2-2-4 de l'accord de Branche du **XXX**, un examen annuel du classement de M/Mme ..... sera effectué en fonction des NR obtenus selon les dispositions de l'article 10 de la présente convention. L'attribution en cours de mandat d'un nouveau GF est effectuée dès lors que son niveau de NR devient au moins égal au NR moyen observé dans l'entreprise pour le GF immédiatement supérieur au sien.

L'attribution du GF se fera avec effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle est atteint le NR moyen du GF supérieur.

Lorsque cette attribution conduit à un changement de collège, cette évolution se réalise dans le cadre des dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Le positionnement au GF supérieur n'entraînera pas d'attribution de NR, les modalités d'attribution de NR sont définies à l'article 10 de la présente convention.

#### **Article 13 : Rémunération variable individuelle**

**Si le salarié était bénéficiaire de dispositifs de rémunération variable individuelle avant la signature de cette convention au titre de l'accord du XXX :**

Au titre de la rémunération variable individuelle, M/Mme ..... bénéficiera chaque année d'une prime d'un montant correspondant au montant moyen de la prime de ..... accordé dans l'unité aux salariés ayant le même GF que lui/elle.

En cas d'absence, la prime variable individuelle est proratisée dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles que celles applicables à tous les salariés de l'entreprise.

## ANNEXE 3 – convention de détachement à 100%

### V. ACCOMPAGNEMENT PENDANT LA CONVENTION

#### Article 14 : Entretien de début de convention et entretien professionnel

Un entretien a eu lieu en amont de la signature de la présente convention (ou lors de la signature de la présente convention) entre M/Mme ..... et le responsable du suivi de la présente convention, afin d'informer sur les modalités administratives et pratiques pendant la période d'application de la convention.

Un entretien professionnel aura lieu avec pour objet d'aborder notamment le projet professionnel de l'intéressé(e) et les moyens de professionnalisation nécessaires à la réalisation de ce projet.

### VI. DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

#### Article 15 : Formation professionnelle continue

Pendant la durée de la convention, M/Mme ..... pourra bénéficier, au même titre que l'ensemble des salariés et dans les mêmes conditions en vigueur dans l'Entreprise, de l'offre de formation professionnelle continue, que ce soit à l'initiative de l'employeur (plan de formation et période de professionnalisation) ou de sa propre initiative (CPF).

### VII. PROCESSUS DE REINTEGRATION

#### Article 16 : Reprise d'activité professionnelle au terme du mandat

Six mois avant le terme de la présente convention, un point sera réalisé entre M/Mme ..... et le responsable du suivi de la convention afin de préciser son intention de reprise d'activité professionnelle ou de poursuivre dans un parcours de détaché. La demande de reprise d'activité sera formalisée par écrit par le salarié.

Dans la perspective d'une reprise d'activité, un entretien est organisé, au moins trois mois avant la fin du mandat afin notamment de définir les perspectives d'évolution professionnelle et d'affectation dans un emploi et identifier les besoins éventuels de formation associés.

Le salarié bénéficiera d'un accompagnement à la réintégration dans les conditions prévues par l'accord de branche sur les moyens bénévoles.

La reprise de l'activité professionnelle s'effectuera dans l'unité d'origine soit sur l'emploi d'origine, s'il est toujours disponible, et au classement de l'intéressé à la fin du mandat, soit à défaut dans un emploi équivalent, ou dans un nouvel emploi prenant en compte le nouveau classement du salarié et les compétences acquises dans l'exercice du mandat.

#### Article 17 : Cessation anticipée du mandat

En cas de cessation anticipée du mandat, la présente convention prend fin à la même date que la fin du mandat. M/Mme ... sera alors réintégré dans les conditions prévues à l'article 16 ci-dessus

**ANNEXE 3 – convention de détachement à 100%**

**Article 18 : Sortie du dispositif**

En cas de sortie du dispositif suite aux résultats des élections au conseil d'administration des CA des CMCAS, M/Mme..... s'engage à en informer immédiatement par écrit son employeur. La convention prendra alors fin à cette date et la reprise d'une activité professionnelle se fera selon les conditions prévues à l'article 16 ci-dessus.

**VIII. DISPOSITIONS FINALES**

**Article 19 : Révision et Dénonciation**

Si, en raison de circonstances imprévisibles par les parties lors de la signature de cette convention, le cadre général des rapports contractuels était profondément modifié, les contractants se concerteront pour apporter à la convention des amendements propres à remédier à une telle situation.

A défaut, chaque partie pourrait dénoncer par écrit cette convention en respectant toutefois un préavis de trois mois.

**Article 20 : Engagement réciproque**

Par cette convention, les signataires souhaitent démontrer que l'exercice de mandats au titre des activités sociales peut être un passage reconnu dans un parcours professionnel. A ce titre, mais aussi en raison du caractère d'engagements réciproques de la convention, les signataires s'engagent à apporter le plus grand soin à sa réussite.

**Article 21 :** Les informations recueillies [par le Directeur du Dialogue Social et le Directeur de la Stratégie Sociale] font l'objet d'un traitement informatique destiné à assurer le suivi administratif des conventions et de leur renouvellement. Elles sont conservées pendant la durée de la convention plus 6 mois. Les destinataires de ces données sont la Direction du Dialogue Social, la Direction de la Stratégie Sociale, les responsables RH du suivi des conventions. Conformément à la loi informatique et libertés modifiée du 6 janvier 1978, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rétractation aux informations qui vous concernent en vous adressant au Responsable Ressources Humaines de votre unité.

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

**Entreprise**

**Monsieur / Madame**

**Fédération syndicale**

Signature

Signature

Signature

ANNEXE 4 – Convention de parcours à 50%

CONVENTION DE GESTION DE M/Mme ...

Entre

1) **Entreprise**

Direction (ou entité en charge)  
Unité :

Adresse

Représentée par

Agissant en sa qualité de

d'une part

2) **Monsieur/ Madame .....**

Adresse

3) **La fédération syndicale.....**

d'autre part

**I. OBJET DE LA CONVENTION ET ENTREE EN VIGUEUR**

**Article 1 : Objet de la convention**

Conformément aux dispositions de l'accord de Branche relatif aux moyens bénévoles mis à la disposition des activités sociales des Industries Electriques et Gazières du **XXXX**, la présente convention a pour objet de définir les modalités de gestion de la situation de M/Mme ....., **GF XX NR XX**, pendant l'exercice de ses activités **au sein du [CA, des commissions et des structures de proximité] de la [CMCAS de ...../CCAS] ou de membre de la session du comité de coordination [à préciser selon...].**

**Article 2 : Absences pour établissement de la prépondérance**

Les heures attribuées au titre des articles 1.1, 1.2 et 1.3 de l'accord précité par **la CMCAS de ...../CCAS ou membre de la session du comité de coordination [à préciser]** permet à M/Mme..... de bénéficier d'une dispense d'activité conduisant au maintien d'une activité professionnelle à 50% de son temps de travail à compter du..... selon détail suivant **[à préciser : crédits d'heures associés (ex administrateur, président, secrétaire, heures fédérales sociales, commissions, proximité.. en indiquant le nombre d'heures associé à chaque type d'absence)]**

ANNEXE 4 – Convention de parcours à 50%

]

**Article 3 : Les activités professionnelles**

M/Mme ..... continue d'exercer les activités professionnelles suivantes :

**[à préciser]**

A titre indicatif et dans l'optique d'une visibilité réciproque, un calendrier prévisionnel annuel est annexé à la présente convention.

**II. DUREE ET RENOUVELLEMENT**

**Article 4 : Durée de la convention et entrée en vigueur**

La présente convention est conclue pour la durée du mandat d'administrateur CMCAS / CCAS ou de membre de la session du comité de coordination **[à préciser]**, soit ... ans, à compter du ..... et jusqu'aux prochaines élections des CA des CMCAS. La présente convention entre en vigueur à la date de début du mandat d'administrateur CCAS ou CMCAS ou de membre de la session du comité de coordination.

**Selon la situation :** M/Mme ..... bénéficiant jusqu'au ..... des dispositions d'une convention de détachement conclue le ....., la présente convention entrera en vigueur à compter du ..... jusqu'au terme du mandat soit le .....

**Article 5 : Interdiction de cumul avec d'autres dispositifs de même nature**

Le présent dispositif de parcours des **détachés** sociaux n'est pas cumulable avec un autre dispositif de même nature qui pourrait être appliqué au salarié au titre d'un autre mandat (de représentant du personnel ou de représentant syndical par exemple).

**Article 6 : Renouvellement de la convention**

La présente convention pourra être reconduite par avenant conclu avant son terme dès lors que M/Mme ..... remplira à nouveau les conditions pour bénéficier du dispositif.

**III. GESTION ADMINISTRATIVE PENDANT LA CONVENTION**

**Article 7 : Gestion du contrat de travail**

M/Mme ..... est rattaché(e) **[Direction / Unité]** qui assure l'ensemble de sa gestion administrative et prend en charge ses salaires et charges, dans le cadre des règles applicables à l'ensemble du personnel.

M/Mme ..... assure mensuellement la collecte de son activité et de ses absences et transmettra à ..... tous les justificatifs.

#### ANNEXE 4 – Convention de parcours à 50%

Selon l'organisation de l'entreprise, la collecte de l'activité pourra être centralisée par le correspondant RH.

La répartition entre le temps professionnel et le temps administrateur sera définie en début d'année à partir du calendrier prévisionnel prévu à l'article 3, en accord avec le salarié. Cette répartition pourra être ajustée en cours de période à la demande du salarié.

#### **Article 8 : Remboursement de frais**

Les frais exposés par M/Mme ..... pour l'exercice de son mandat social lui sont remboursés par l'organisme, conformément aux dispositions de l'article 25 du Statut national du personnel des IEG.

#### **Article 9 : Sujétion de service [à préciser selon la situation]**

La sujétion de service [astreinte, service continu] à laquelle était assujetti(e) M/Mme ..... étant devenue incompatible avec l'exercice de ses mandats, donne lieu au rachat de l'indemnisation de la sujétion à la date de prise de mandat selon les dispositifs en vigueur dans l'Entreprise [à préciser]./ a donné lieu à la compensation suivante (indiquer le détail des versements effectués)

**Ou**

L'activité professionnelle de M/Mme ... inclura la sujétion de service suivante..... :

#### **IV. MODALITES D'EVOLUTION DE LA REMUNERATION ET DU CLASSEMENT DURANT LA CONVENTION**

#### **Article 10 : Modalités d'attribution des NR**

Conformément aux dispositions de l'article 2-4 de l'accord de branche du **XXX**, la rémunération principale de M/Mme ..... évoluera, pendant la durée d'application de la présente convention, par référence à l'évolution moyenne en NR pour son collègue, tous motifs confondus (avancement au choix, mobilité et appréciation du professionnalisme).

L'examen est effectué chaque année avant fin septembre

Les NR attribués au titre de l'année N dans le cadre du présent dispositif prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N.

Sous réserve de l'application de l'article 2-2-4 de l'accord de Branche du **XXX**, le point de départ du calcul est fixé à la date d'entrée en vigueur de la présente convention soit le .....

L'attribution de NR au titre de ce dispositif se fait sous réserve que le responsable hiérarchique ne formule pas d'avis négatif motivé après évaluation annuelle de l'activité professionnelle à 50%.

#### **Article 11 : Modalités de reclassement**

L'évolution du classement de M/Mme ..... est appréciée au regard de la tenue de son emploi.

ANNEXE 4 – Convention de parcours à 50%

**Article 12 : Rémunération variable individuelle**

Si le salarié était bénéficiaire de dispositifs de rémunération variable individuelle avant la signature de convention au titre de l'accord du XXX :

La rémunération variable individuelle sera déterminée par le manager de M/Mme ..... pour sa part d'activité professionnelle.

Pour le reste de son activité, M/Mme ..... percevra une prime d'un montant correspondant à 50 % du montant moyen de la prime de ..... accordé dans l'unité aux salariés ayant le même GF que lui/elle.

**V. ACCOMPAGNEMENT PENDANT LA CONVENTION**

**Article 13 : Entretien de début de convention et entretien professionnel**

Un entretien a eu lieu en amont de la signature de la présente convention (ou lors de la signature de la présente convention) entre M/Mme ..... et le responsable du suivi de la présente convention, afin d'information sur les modalités administratives et pratiques pendant la période d'application de la convention.

Un entretien professionnel aura lieu avec pour objet d'aborder notamment le projet professionnel de l'intéressé(e) et les moyens de professionnalisation nécessaires à la réalisation de ce projet.

**VI. DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES**

**Article 14 : Formation professionnelle continue**

Pendant la durée de la convention, M/Mme ..... pourra bénéficier, au même titre que l'ensemble des salariés et dans les mêmes conditions en vigueur dans l'Entreprise, de l'offre de formation professionnelle continue, que ce soit à l'initiative de l'employeur (plan de formation et période de professionnalisation) ou de sa propre initiative (CPF).

**VII. PROCESSUS DE REINTEGRATION**

**Article 15 : Reprise d'activité professionnelle à plus de 50% au terme du mandat**

Six mois avant le terme de la présente convention, un point sera réalisé entre M/Mme ..... et le responsable du suivi de la convention afin de préciser son intention de reprise d'activité professionnelle à plus de 50% de son temps de travail ou de poursuivre dans un parcours de détaché. La demande de reprise d'activité sera formalisée par écrit par le salarié.

M/Mme ..... bénéficiera dans ce délai d'un entretien avec le responsable du suivi de la convention, dans le but de vérifier les conditions de la reprise d'activité à plus de 50%.

**Article 16 : Cessation anticipée du mandat**

En cas de cessation anticipée du mandat, la présente convention prend fin à la même date que la fin du mandat. La reprise d'activité professionnelle à 100% du temps de travail de M/Mme ... se fera dans les conditions prévues à l'article 15 ci-dessus

ANNEXE 4 – Convention de parcours à 50%

**Article 17 : Sortie du dispositif**

En cas de sortie du dispositif suite aux résultats des élections au conseil d'administration des CA des CMCAS, M/Mme..... s'engage à en informer immédiatement par écrit son employeur. La convention prendra alors fin à cette date et la reprise d'une activité professionnelle à plus de 50% se fera selon les conditions prévues à l'article 15 ci-dessus.

**VIII. DISPOSITIONS FINALES**

**Article 18 : Révision et Dénonciation**

Si, en raison de circonstances imprévisibles par les parties lors de la signature de cette convention, le cadre général des rapports contractuels était profondément modifié, les contractants se concerteront pour apporter à la convention des amendements propres à remédier à une telle situation.

A défaut, chaque partie pourrait dénoncer par écrit cette convention en respectant toutefois un préavis de trois mois.

**Article 19 : Engagement réciproque**

Par cette convention, les signataires souhaitent démontrer que l'exercice de mandats au titre des activités sociales peut être un passage reconnu dans un parcours professionnel. A ce titre, mais aussi en raison du caractère d'engagements réciproques de la convention, les signataires s'engagent à apporter le plus grand soin à sa réussite.

**Article 20 :** Les informations recueillies par le [Directeur du Dialogue Social et le Directeur de la Stratégie Sociale] font l'objet d'un traitement informatique destiné à assurer le suivi administratif des conventions et de leur renouvellement. Elles sont conservées pendant la durée de la convention plus 6 mois. Les destinataires de ces données sont la Direction du Dialogue Social et la Direction de la Stratégie Sociale, les responsables RH du suivi des conventions. Conformément à la loi informatique et libertés modifiée du 6 janvier 1978, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rétractation aux informations qui vous concernent en vous adressant au Responsable Ressources Humaines de votre unité.

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

**Entreprise**

**Monsieur / Madame**

**Fédération syndicale**

Signature

Signature

Signature

## Annexe n°5 – convention immobilière

### CONVENTION IMMOBILIERE

Entre

**1) L'entreprise,**

Adresse

Représentée par

Agissant en sa qualité de

D'une part,

Et

**2) CMCAS [préciser le nom] désignées ci-après la CMCAS**

Adresse

Représentée par

Agissant en sa qualité de

D'autre part.

Conformément à l'article ... de l'accord de branche sur les moyens bénévoles mis à la disposition des activités sociales des Industries Electriques et Gazières conclu le..., il a été convenu ce qui suit :

#### I. OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de déterminer les obligations de chacune des parties et de préciser les aides accordées par l'entreprise à la CMCAS.

La présente convention concerne exclusivement les locaux administratifs acquis ou pris à bail par la CMCAS à l'adresse suivante : ...

#### II. OBLIGATIONS DES PARTIES

##### 2.1 Les obligations de la CMCAS

Dans le cas d'une prise à bail externe :

La CMCAS transmet une copie du bail à titre onéreux conclu en son nom propre pour son siège/antenne administrati(ve) située à l'adresse indiquée ci-dessus. Le bail est annexé à la présente convention.

La CMCAS s'engage à informer l'entreprise :

## Annexe n°5 – convention immobilière

- de la résiliation anticipée du bail à l'initiative du propriétaire dans les plus brefs délais ;
- de son intention de résilier le bail de manière anticipée le plus en amont possible et au plus tard à la date d'envoi du courrier de résiliation anticipée au propriétaire du local.

### Dans le cas d'une accession à la propriété ou d'un projet de construction/rénovation :

La CMCAS transmet :

- Dans le cas d'une accession à la propriété : le contrat de prêt (avec tableau d'amortissement définitif, daté et signé) et une copie de l'acte d'achat conclu en son nom propre pour son siège/ antenne administrati(ve) située à l'adresse indiquée ci-dessus.
- Dans le cas d'un projet de construction/rénovation sur une propriété existante de la CMCAS : le contrat de prêt (avec tableau d'amortissement définitif, daté et signé) et le permis de construire.

La copie des justificatifs est annexée à la présente convention.

La CMCAS s'engage à informer l'entreprise :

- De son intention de revendre le local ou de le sous-louer ;
- Du remboursement anticipé ou non de l'emprunt contracté par la CMCAS pour l'achat du local.

## 2.2 Les obligations de l'Entreprise

### 2.2.1 Aide financière au loyer

L'entreprise verse une aide financière au loyer, globale et forfaitaire, d'un montant mensuel de ..., à compter du ... calculé comme suit :  $X\% \times (\text{loyer hors charges et coûts d'exploitation/surface en m}^2 \text{ du local}) \times \text{surface correspondant à l'application du référentiel en m}^2 \text{ (correspondant à l'application du référentiel) soit } (X\% \times \text{ m}^2 \times \text{€}/\text{m}^2)/12$ .

Le montant du loyer reconstitué est estimé par les experts immobiliers de l'entreprise.

Cette aide est versée par l'entreprise à la CMCAS sur la base d'un appel de fonds trimestriel émis par la CMCAS et elle cesse d'être versée en cas de vente du bien ou de remboursement de l'emprunt contracté par la CMCAS pour l'achat du local ou de mise en location. Lorsque la vente ou le remboursement de l'emprunt interviennent en cours de mois, l'aide est proratisée en fonction du nombre de jours calendaires d'occupation du local.

Le montant de cette aide sera révisé tous les 3 ans en fonction de l'évolution de l'effectif de la CMCAS, ou en cas de fusions de CMCAS, sous réserve que la variation de l'effectif soit supérieure ou égale à 30%.

### 2.2.2 Aide financière à l'achat

L'entreprise verse une aide financière à l'achat, globale et forfaitaire, pour une durée de dix ans à compter de ..., d'un montant mensuel de ...€ calculé comme suit :  $Xx^2x\% \times (\text{loyer reconstitué hors charges et coûts d'exploitation/surface en m}^2 \text{ du local}) \times \text{surface en m}^2 \text{ (correspondant à l'application du référentiel) soit } (X\% \times \text{ m}^2 \times \text{€}/\text{m}^2)/12$ .

Le montant du loyer reconstitué est estimé par les experts immobiliers de l'entreprise.

## Annexe n°5 – convention immobilière

Cette aide est versée par l'entreprise à la CMCAS sur la base d'un appel de fonds trimestriel émis par la CMCAS et elle cesse d'être versée en cas de vente du bien ou de remboursement de l'emprunt contracté par la CMCAS pour l'achat du local ou de mise en location. Lorsque la vente ou le remboursement de l'emprunt interviennent en cours de mois, l'aide est proratisée en fonction du nombre de jours calendaires d'occupation du local.

Le montant de cette aide sera révisé tous les 3 ans en fonction de l'évolution de l'effectif de la CMCAS, ou en cas de fusions de CMCAS, sous réserve que la variation de l'effectif soit supérieure ou égale à 30%.

### 2.2.3 Aides financières à la première installation :

Afin de faciliter la première prise à bail ou acquisition externe, l'entreprise verse à la CMCAS une aide globale et forfaitaire à la première installation :

- 155 euros/m<sup>2</sup> dans la limite de 60 000 euros.

Cette aide financière sera versée par l'entreprise à la CMCAS sous la forme d'un capital en une seule fois et après réception d'une copie des factures des fournisseurs.

#### Dans le cas spécifique de fusions entre plusieurs CMCAS :

L'aide prendra la forme des mesures suivantes :

- 165 euros/m<sup>2</sup> dans la limite de 70 000 euros.
- Une aide à l'aménagement de l'espace (space planer), prise en charge par l'entreprise concernée, pourra être demandée dans la limite de 5€/m<sup>2</sup>.

Ces deux aides financières seront versées par l'entreprise à la CMCAS sous la forme d'un capital en une seule fois et après réception d'une copie des factures des fournisseurs.

## III. CADRE INSTITUTIONNEL DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans, elle peut ensuite être tacitement reconduite tous les ans sauf en cas de résiliation demandée par l'une des parties au moins 6 mois avant l'échéance annuelle.

En cas de déménagement du local ou, dans l'hypothèse d'une accession à la propriété, en cas de vente ou de remboursement de l'emprunt les contractants se concerteront pour apporter les aménagements nécessaires à la présente convention. Il en sera de même en cas de nouvelles dispositions négociées au niveau de la branche professionnelle.

Par ailleurs les signataires s'engagent à apporter le plus grand soin à la mise en œuvre de la présente convention.

Cette convention prend effet à compter du .....

Fait en deux exemplaires originaux, à ...., le .....

Signature\*

Signature\*

## Annexe n°5 – convention immobilière

**Directeu(trice)**

**Président(e) de la CMCAS**

\*Signature des parties précédée de la mention « **Bon pour accord** »