

Les trois années écoulées ont été marquées à la fois par la sortie progressive de la crise sanitaire et par le cycle de renouvellement des CSE.

Si les sections d'entreprise ont été impliquées de manière très diverse lors de la crise COVID le retour à une certaine normalité s'est effectué sous des formes d'organisation du travail souvent profondément remodelées. Ces changements n'ont pas été sans conséquence sur le fonctionnement des instances de représentation du personnel et sur les équipes syndicales.

RETOUR À LA NORMALE ?

La mandature a coïncidé avec le rodage du cadre nouveau imposé avec la généralisation des CSE. Si dans les structures de moins de cinquante salariés les changements ne sont guère notables il n'en va pas de même dans les entreprises plus importantes. Le recul tant quantitatif que qualitatif (suppression des CHSCT, réduction du nombre d'élus, marginalisation des suppléants, limitation du recours à l'expertise, carcan des délais préfix ...) y a contraint les équipes syndicales à s'adapter.

Le sentiment général est la fragilisation des instances représentatives du personnel et un alourdissement de la charge du mandat, ce qui pose la question de l'érosion accélérée des collectifs ou de l'autolimitation de certains CSE dans l'exercice de leurs prérogatives. La nécessité d'affronter les effets de la crise sanitaire sur les conditions de travail n'a fait que renforcer cette perception des élus durant cette période.

Globalement les relations sociales ont eu tendance à se durcir. Un point essentiel a souvent focalisé les tensions : l'enjeu de l'information des élus sur les réalités économique et sociales de l'entreprise. On retrouve ici la conflictualité croissante autour de la BDESE au sujet de la quantité, de l'actualité et de la fiabilité des données fournies. Bien souvent seul le recours judiciaire permet de vaincre la mauvaise volonté des employeurs et la rétention d'informations utiles.

Ce défaut de transparence oblitère la capacité des CSE à exercer valablement leurs missions et celle des sections syndicales à négocier efficacement. A ce titre il est de la responsabilité du syndicat d'agir.

De même l'organisation des **trois consultations récurrentes** (Orientations stratégiques, Politique sociale, Situation économique et financière) apparaît de qualité variable et aboutit trop rarement à un véritable dialogue avec les instances dirigeantes comme la loi le prévoit pourtant .

UN DÉVELOPPEMENT EN DEMI-TEINTE

Si la mandature se clôt sur une progression de 1.3% du nombre d'adhérents ce chiffre recouvre une réalité plus heurtée, avec une baisse de 2% enregistrée en 2022, imputable pour l'essentiel au départ des sections des associations du réseau Qualité de l'air, dont la convention collective a été absorbée par celle des bureaux d'études, les rattachant désormais au champ de la Fédération Conseil Culture Communication vers laquelle nous les avons transférées.

Plusieurs plans sociaux voire des transferts d'activité ont aussi fragilisé plusieurs équipes d'entreprise (IPROMEVIL, CSEC-RATP...).

Le regain d'adhésions de 2023 (+2.3%) n'aura finalement servi qu'à compenser ces départs.

Le nombre de **sections syndicales** tend à stagner, illustrant la difficulté pratique à s'implanter significativement en dehors des échéances électorales, du fait des règles encadrant la représentativité syndicale. Les créations (CNARM, Human Right Watch...) équilibrent globalement les disparitions (CSE-RATP, Humani'Terre, ISM Interprétariat...).

Citons pour mémoire la situation – très atypique – des collaborateurs de députés pour lesquels l'effort de négociation collective (avec la questure de l'Assemblée et l'association des députés employeurs) a été poursuivi, souvent de façon fructueuse. Néanmoins les élections législatives de 2022 nous ont de nouveau contraint à reconstruire entièrement notre implantation, de manière très modeste pour le moment. A l'évidence, en dépit du potentiel quantitatif (1500 collaborateurs environ) le caractère précaire et cyclique de l'action syndicale ne permet pas de voir dans ce secteur un réel potentiel de développement un tant soit peu pérenne.

LA FORMATION SYNDICALE

Notre effort de formation des élus et militants a cherché à surmonter la césure provoquée par la crise sanitaire. Nous n'avons cependant pas encore retrouvé un rythme entièrement satisfaisant. Deux raisons principales peuvent expliquer ce retard.

L'une réside dans les défaillances de l'IREFE, l'organisme CFDT compétent en Île-de-France, dont la désorganisation en 2023-2024 a oblitéré la capacité à répondre efficacement aux sollicitations des élus et des syndicats. De plus un certain nombre de sessions prévues ont été annulées faute d'un nombre suffisant de participants, ce qui a pénalisé les adhérents que nous y avons inscrits.

L'autre a sa source dans le calendrier électoral, 2023 ayant été marqué par l'organisation de très nombreux scrutins visant à renouveler les CSE. Il reste à recenser de façon exhaustive les besoins individuels et collectifs des nouvelles équipes mises en place. On peut donc s'attendre à une augmentation des départs en formation à brève échéance.

Une problématique nouvelle est apparue : elle concerne ceux de nos adhérents résidant en dehors de l'Île-de-France (situation de plus en plus fréquente du fait de la banalisation du télétravail), pour lesquels il s'avère parfois compliqué d'obtenir des organismes de formation CFDT en région un traitement équitable des demandes d'inscription. Des démarches ont été entreprises pour que ces obstacles soient rapidement aplanis.

Pour ce qui concerne les **réunions thématiques**, nous avons repris leur organisation en gardant l'objectif d'en proposer au moins trois par an. Ainsi les dernières ont porté sur la diffusion des logiques de marché dans le secteur associatif, sur les consultations obligatoires du CSE, sur la communication des sections et sur la BDESE.

Choix a été fait de profiter de l'assemblée générale annuelle d'approbation des comptes pour proposer un moment d'approfondissement sur un thème propre à notre champ professionnel.

L'ACTION JURIDIQUE

Évolution déjà pressentie il y a trois ans, le volume du contentieux collectif s'est accru. Si la défense individuelle des adhérents demeure évidemment une part significative des dossiers pris en charge par le syndicat, le recours au juge s'impose désormais à certaines sections comme seul recours pour surmonter l'inertie voire les entraves de directions peu soucieuses de dialogue social. Le syndicat est alors souvent l'instigateur des procédures, du moins dans celles pouvant relever de son ressort, sans risque de contestation de sa capacité à agir. Certains griefs relèvent quant à eux de la compétence exclusive des CSE et une répartition des tâches s'opère ainsi naturellement entre les IRP et le SMA, ce qui n'interdit pas ponctuellement l'occasion de saisines conjointes. Relevons que la prépondérance des PME dans notre champ professionnel nous confronte à des IRP souvent impécunieuses et ne disposant pas toujours des moyens suffisants pour envisager d'assumer seules la charge de procédures judiciaires.

Les frais de justice représentent traditionnellement notre principal aléa budgétaire, du fait de la longueur des procédures, de l'incertitude des résultats ainsi que du caractère tardif et très partiel des remboursements de la CNAS.

Notons enfin que la technicité des procédures – notamment en appel – s'est significativement accrue, rendant plus problématique la prise en charge des dossiers et générant à terme des coûts supplémentaires.

FONCTIONNEMENT & VIE STATUTAIRE

Le Conseil issu du Congrès de 2021 était exceptionnellement fourni puisqu'il comportait dix-huit élus . Il a néanmoins connu un certain nombre d'aléas du fait du changement de secteur professionnel ou géographique de plusieurs de ses membres, sans préjudice néanmoins pour son fonctionnement puisque le minimum statutaire (dix personnes) a été respecté. Il a néanmoins été procédé en 2023, ainsi que prévu dans notre règlement intérieur, à la désignation d'une nouvelle membre, issue de la section France Terre d'Asile.

Conformément aux règles de notre organisation confédérée, le SMA a participé aux différents congrès et réunions statutaires des structures CFDT au niveau national, fédéral et régional.

S'agissant du fonctionnement quotidien le syndicat a bénéficié d'un appoint bienvenu grâce à la conclusion d'un accord de droit syndical qui lui a permis de disposer d'un 3/5^e puis (en 2023) d'un temps plein pour venir conforter son secrétariat. Ce renfort a notamment servi à renforcer notre accompagnement en termes de communication et de négociation (temps de travail, classifications) et notre capacité à répondre aux multiples sollicitations concernant les protocoles préélectorales.

Le projet de la création d'un poste à durée déterminée dans le cadre d'une démarche de recherche/action avait été élaboré en 2019. La crise sanitaire ayant différé sa mise en œuvre, il a été réactivé en 2023, sans succès.

Parallèlement la création d'un poste plus particulièrement dévolu à l'accompagnement et à la formation des élus a été élaborée à échéance du printemps 2024. Il a tourné court en raison du forfait inopiné du candidat pressenti.

La question des modalités du nécessaire renforcement de notre secrétariat devra donc être reprise par le nouveau Conseil.

BUDGET

Les considérations financières du présent rapport sont fort brèves puisque les comptes sont examinés et approuvés annuellement.

Conformément aux exigences légales en matière de transparence, l'Assemblée générale a été convoquée annuellement et les comptes annuels 2020, 2021 et 2022 ont été approuvés sans réserve. Les formalités de dépôt et de publicité ont été respectées.

L'Assemblée générale portant sur les comptes 2023 est convoquée concomitamment au Congrès du 6 juin 2024.

Nos règles comptables sont normalisées et les outils de suivi opérationnels. La trésorière et la trésorière adjointe assurent la tenue des comptes et procèdent aux opérations financières requises dans la gestion quotidienne du syndicat (encaissement de chèques, paiement de factures, virements). De plus, conformément aux choix arrêtés en Congrès, nous recourons aux services d'un cabinet d'expertise-comptable. Le Conseil a décidé, en 2023, de faire examiner les comptes du syndicat trois fois par an, en mai, en octobre puis en février, au moment de la clôture annuelle.

L'établissement des bulletins de salaire et les déclarations sociales sont externalisés, via les prestations mutualisées de la CORSSIF.

La poursuite de l'aide financière de la Fédération des Services dans le cadre d'un « Plan de structuration » quadriennal, initié pour la période 2016/2019, puis reconduit pour 2020/2023 (et à titre exceptionnel en 2024), a garanti notre équilibre budgétaire. L'accroissement, même s'il est modéré, du nombre d'adhérents ainsi que l'augmentation régulière de la cotisation confortent cette situation, permettant de préserver une réserve prudentielle. Cette situation nous permet de disposer de marges de manœuvre pour réaliser des investissements et envisager sereinement la question du renforcement - au moins temporaire - de l'équipe permanente.

COMMUNICATION

Un progrès important est à relever quant à la capacité des sections syndicales à communiquer sur leurs analyses, leurs revendications, leurs succès... L'accompagnement du syndicat est intervenu principalement dans la mise en forme des divers supports. Une rencontre thématique a par ailleurs été organisée afin de rappeler le cadre légal et réglementaire du droit d'expression syndicale et de permettre une mutualisation des pratiques.

Le site(cfdt-asso.org) mis en ligne en 2021, reste encore largement sous-utilisé faute d'implication militante dans son développement.

MANDATS DE L'INTERPROFESSIONNEL

Si le SMA compte aujourd'hui une dizaine de **conseillers prud'homaux** (Paris & Pontoise – Collèges « Activités diverses » et « Encadrement »).le nombre de militants investis dans le mandat de **Conseiller du salarié** a, lui, en revanche drastiquement diminué. La prochaine mandature devra s'atteler à recenser les adhérents intéressés afin de combler ce manque lors des prochains renouvellements des listes départementales.

Une évolution positive est à saluer s'agissant **des défenseurs syndicaux** puisque cinq adhérentes du syndicat sont désormais habilitées à exercer cette mission.

Le SMA en quelques chiffres :

65 % d'adhérentes

44 % de cadres (55% de femmes)

Âge moyen : 46 ans

20 % de moins de 40 ans

59 % entre 40 et 59 ans

Cotisation moyenne : 20.32 €

95 % en prélèvement mensuel

1% d'impayés (recouvrement < 3%)

Plus de 170 associations

39 sections actives