

BUDGET 2013 du CE en augmentation : la CFE-CGC dubitative quant à son utilisation



Mercredi 27 février 2013

EDITO

La CFE-CGC a pour habitude de ne pas participer aux décisions relatives à la gestion du CE, nous ne sommes pas associés à sa gestion.

Cependant, la CFE-CGC est la seconde organisation syndicale du Haillan et nous sommes attachés à tout ce qui concerne la vie de notre CE.

Nous avons donc étudié avec soin le projet de budget 2013.

Le CE jouit d'une situation financière très satisfaisante : **la subvention de l'entreprise a progressé d'environ 35 %, soit + 635K€ par rapport à celle de 2009.**

Cette augmentation est liée à l'augmentation de la masse salariale de l'entreprise et à la diminution du coût du contrat du restaurant d'entreprise (contrat négocié par la Direction).

Nous avons identifié ce contexte. Nous nous félicitons d'avoir été – enfin – partiellement entendus. Cependant, nous sommes dubitatifs quant à l'utilisation de ce budget.

Comme nous le proposons depuis plusieurs années, ce projet de budget s'inscrit dans une perspective à moyen terme ambitieuse et prudente :

- ambitieuse, au regard de la nécessaire rénovation de **CORBIAC**, notamment ;
- prudente, puisque désormais **les travaux et investissements s'inscrivent dans une programmation pluriannuelle sans toutefois engager l'équipe du prochain mandat.**

QUOTIENT FAMILIAL



Depuis début 2010, nous proposons de modifier le calcul du QF, afin d'atténuer son caractère confiscatoire vis à vis des salariés « classes moyennes ».

Le CE a partiellement retenu cette proposition → **nous nous en félicitons !**

Ce nouveau QF permettra d'attirer au CE plus de salariés techniciens ou cadres sans affecter le niveau des aides apportées à ceux qui en ont le plus besoin.



Toutefois les personnes seules sans enfant ainsi que celles divorcées et ne bénéficiant pas de la résidence de leurs enfants, hormis un droit de visite et d'hébergement, restent les laissés pour compte de ce changement de calcul de QF.

LACANAU

L'appel à des contrats de sous-traitance a notre soutien. La professionnalisation de la gestion du camping, que nous défendons depuis de nombreuses années, ne demande qu'à être poursuivie.

CHEQUES VACANCES



Le CE a partiellement retenu cette amélioration que nous portons depuis des années.

Les Chèques Vacances sont une aide personnalisée destinée à accompagner toute forme de départ en vacances. Hélas, **le dispositif mis en place par le CE reste restrictif**, car il cantonne les salariés aux seules activités qu'il propose.



Pour la CFE-CGC, **les Chèques Vacances auraient pu être déployés en complément des activités du catalogue du CE** en raison de sa capacité financière. Ce positionnement du CE reste en décalage avec les attentes des salariés.

3 points à améliorer d'urgence . . .

1 : GARDES D'ENFANTS

Les aides allouées ont été diminuées, il y a deux ans, alors qu'il s'agit d'une dépense contrainte à laquelle les salariés ne peuvent échapper.



→ Une réévaluation est nécessaire, d'autant plus que les montants alloués sont nettement inférieurs au plafond URSSAF et que le CE a les moyens de cette amélioration en direction des familles.

De même, il aurait été souhaitable que le CE prenne en compte l'**accueil périscolaire** ou les **garderies des enfants** des salariés. Il n'échappera à personne que les personnels du Haillan ne peuvent être chaque jour à la fois à 8h30 et à 16h30 devant l'école.

2 : SEJOURS INDIVIDUELS

Le budget accordé augmente mécaniquement en raison du nouveau Quotient Familial, mais ...

... le **montant subventionné par nuitée** est inchangé depuis cinq ans.

→ là encore, les capacités financières du CE lui permettent de faire mieux ...

→ ... et ce, d'autant plus que la **période imposée de fermeture d'été** contraint les salariés à partir en vacances durant les périodes les plus onéreuses

3 : DOCUMENT UNIQUE

Le CE avait satisfait à ses obligations légales en rédigeant ce document relatif à la **sécurité** et imposé par la **Loi** pour la première fois, lors de la précédente mandature, et en menant à terme les actions correspondantes, mais ...



... depuis, aucune mise à jour de ce document n'ait été effectuée alors que la réglementation l'impose **chaque année**. Nous rappelons que **ce document est au cœur du plan d'action relatif à la sécurité et à la santé des salariés** du CE.

→ nous invitons son Secrétaire à mettre ce document à jour avec diligence pour s'inscrire dans un respect tant de la réglementation que des salariés.

→ **Ce budget est un premier pas vers une meilleure redistribution au bénéfice de toutes les catégories sociales de l'entreprise**

→ Il est encore temps de réviser ce budget, afin que les points nécessitant urgence dans leur traitement trouvent une solution positive et pérenne

→ Les conditions relatives aux **GARDES D'ENFANTS** et aux **SEJOURS INDIVIDUELS** doivent être améliorées pour répondre favorablement à l'attente des salariés

→ Le **DOCUMENT UNIQUE** doit être mis en conformité avec les obligations réglementaires

AVEC UNE SUBVENTION QUI A AUGMENTE DE PLUS DE 35 % EN 4 ANS,

LA TRESORERIE DISPONIBLE EST PARFAITEMENT COMPATIBLE

DE CETTE REVISION, SANS AFFECTER LE BUDGET DES AUTRES ACTIVITES,

NI REMETTRE EN CAUSE LES INVESTISSEMENTS PREVUS !