

PROCES-VERBAL DU 13 FEVRIER 2024

Les élus ont émis diverses remarques notamment au sujet de l'absence de participation de la CDS à la journée d'accueil des nouveaux arrivants.

La direction a indiqué qu'il n'y a plus de réunion collective avec les nouveaux arrivants. La réflexion d'une harmonisation est en cours avec mise à jour du livret d'accueil. La secrétaire de la CDS est invitée à produire un support qui pourra être remis au salarié lors de son entretien d'embauche.

Le procès-verbal du 13 février 2024 est approuvé.

ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES : LA COUR DE CASSATION SE POSITIONNE

La Cour de cassation a rendu, alors qu'elle ne s'était jamais positionnée sur le sujet, un jugement sur la condition d'ancienneté ouvrant droit au bénéfice des activités sociales et culturelles auprès du CSE. En effet, en matière de droit privé, la Cour de cassation est le tribunal qui unifie le droit et indique comment l'interpréter : aussi elle a considéré que le critère d'ancienneté est discriminatoire en matière d'activités sociales et culturelles.

Cette décision est donc applicable à effet du 3 avril 2024 (date de l'arrêt) : dès lors qu'il y a connaissance de l'arrêt, il est à appliquer. L'urgence est de retirer la clause d'ancienneté et de mettre à jour les conditions d'ancienneté des décisions au plus vite. Une tolérance sur le délai de mise à jour des décisions sera accordée.

Les conditions d'ancienneté applicables pour les prestations proposées par un CSE sont indiquées dans un guide de l'URSSAF utilisé par de nombreuses entreprises.

Les élus ont évoqué l'impact financier et la problématique de temps pour la mise en œuvre. En effet, le prestataire va devoir intervenir et modifier les prestations qui requiert une condition d'ancienneté sur le logiciel. Cette intervention va engendrer un coût supplémentaire à la charge de la CDS d'autant plus qu'il faut considérer que toute personne ayant un contrat de droit privé en cours pourra désormais bénéficier, sans condition d'ancienneté, de toutes les prestations allouées par la CDS.

Les élus ont donc demandé une augmentation du budget de la CDS. En effet, en plus de cette nouvelle disposition juridique actant la fin de la condition d'ancienneté, l'arrêt des recrutements en CDD privé avait déjà fait baisser la masse salariale et donc la subvention. Par ailleurs, si les élus sont favorables au dispositif et à l'augmentation des contrats d'apprentissage, ces derniers, du fait d'une prestation équivalente avec une cotisation inférieure à la moyenne, ont un impact financier sur le budget de la CDS.

Pour **la direction**, à ce stade, il n'y aura pas d'abondement du budget : il faut donc étudier comment absorber ces dépenses avec le budget actuel. Elle partage l'idée que l'action sociale est importante mais pense que la dotation action sociale est fixée à une hauteur correcte. Lorsqu'il y a plus de bénéficiaires, il faut diminuer les prestations.

Les élus vont présenter pour consultation les décisions actualisées à la prochaine CDS de juin.

En 2025, l'impact financier que cette nouvelle disposition (annulation de l'ancienneté) aura engendré pourrait être présenté et le cas échéant, des arbitrages s'imposeront.

DISPOSITIF D'EPARGNE SALARIALE

Le prestataire reste EPSENS mais la société de gestion s'appelle SIENNA GESTION.

EPSEN est classé parmi les meilleurs en matière de placements d'épargne salariale. Le volume d'épargne étant faible, par rapport à des entreprises plus importantes, on a accès à des fonds génériques.

Il est possible d'organiser une rencontre avec EPSEN afin d'étudier l'évolution des placements.

Un service de relation clients multicanal est mis en place : plateforme téléphonique, courrier, application mobile...

La situation des avoirs au 31 décembre 2023 a été présentée.

Il est constaté que peu de personnes utilisent les versements volontaires, ces derniers n'ayant pas grand intérêt du fait de la suppression du dispositif d'abondement suite au changement de statut de VNF.

Lorsque le dispositif a été mis à jour, différents fonds de placement PEE ont été revus ce qui offre un choix de placement au salarié. L'avantage qu'il reste du PEE est de pouvoir défiscaliser le montant de l'intéressement, donc le dispositif est particulièrement intéressant pour les salariés ayant un taux d'imposition important. L'analyse des placements montre que les salariés restent sur des niveaux de risque peu élevés.

La répartition actuelle totale de versement sur le PEE est de 242 porteurs pour un montant de 968 319 €.

Depuis la mise en place du dispositif, on compte entre 90 et 100 salariés épargnant par an. Certains personnels aujourd'hui retraités ont épargné mais n'ont pas débloqué leur argent à leur départ.

Lorsque l'argent est débloqué (en anticipé ou après 5 ans), la somme est récupérée mais la CRG-CSDS s'applique sur les bénéficiaires.

DES COMMUNICATIONS RH ANNUELLEMENT PROGRAMMÉES

Le calendrier de communications RH présenté, dont la mise en application commencera au 1^{er} janvier 2025, peut être évolutif. L'objectif est la centralisation de toutes les communications.

Suite à la présentation à la CDS précédente du sujet Action logement, la DRHM a désigné un référent logement en la personne de Romain DAUTIGNY. Le webinaire demandé par les élus aura lieu le 27 juin de 13h30 à 14h30. Le support en terme de communication est à revoir. Une rubrique spéciale Action logement est prévue dans le prochain site internet/intranet.

Dans le cadre de la prévoyance, **les élus** ont rappelé l'importance de communiquer sur le fait qu'il faut actualiser les bénéficiaires en cas de changement (divorce, naissance). Cette relance est récurrente-mais sans suite.

La direction a indiqué qu'une action de campagne de mise à jour est à mettre en place au travers un Flash info. Cependant, la majorité des personnes utilisent la clause type (ne précisant pas les bénéficiaires).

Concernant les remboursements de titres de transport à réactualiser tous les ans dans le cadre de la mobilité, un rappel aux salariés peut être fait éventuellement dans la communication de décembre avec le forfait mobilité durable (FMD). Le sujet sera étudié avec le SGAP.

QUESTIONS DIVERSES ABORDÉES :

À la suite de la remarque de l'accès aux fiches fiscales uniquement via PeopleDoc, celles-ci pourraient être imprimées par la DRHM et mise sous pli à l'attention du personnel n'ayant pas acté pour la dématérialisation.

Participants :

TITULAIRES	SUPLÉANTS
Farida SIAD, siège	Karine PASCAL, DT Rhône-Saône
Rudy DELEURENCE, siège	Adrien MARTEL, DT Sud-Ouest <i>excusé</i>
Ibrahima DIAWARA, DT Bassin de la Seine	Julie COPIN, DT Strasbourg
Stéphanie MARTIN, DT Nord-Est	Sébastien POGODA, DT Nord – Pas de Calais
Isabelle TESTU, siège	Emmanuelle CHABRUT, DT Bassin de la Seine <i>excusée</i>
Claudie DORMIEU, siège	Bertrand NEVEUX, DT Bassin de la Seine <i>excusé</i>
Mathieu BOUTTE, siège <i>excusé</i>	François-Xavier CARON, siège <i>excusé</i>
Didier MANTELET, DT Centre-Bourgogne	Cindy LEROY, siège

Direction : Mme Maud BESEGHEER, DRHM adjointe

M. Thierry DRUESNES

Prise de notes pour le PV

M. Sébastien LEGRAND