

COMMISSION DES DROITS DES SALARIES du 13 novembre 2023

Participants :

TITULAIRES		SUPPLEANTS	
Farida SIAD, siège		Karine PASCAL, DT RS	excusée
Rudy DELEURENCE, siège		Adrien MARTEL, DT SO	excusé
Ibrahima DIAWARA, DT BS	teams	Julie COPIN, DT S	excusée
Stéphanie MARTIN, DT NE	teams	Sébastien POGODA, DT NPDC	teams
Isabelle TESTU, siège	excusée	Emmanuelle CHABRUT, DT BS	teams
Claudie DORMIEU, siège	excusée	Bertrand NEVEUX, DT BS	excusé
Mathieu BOUTTE, siège	excusé	François-Xavier CARON, siège	excusé
Didier MANTELET, DT CB	excusé	Cindy LEROY, siège	

Présidente de séance : Mme Maud BESEGHEER

M. Thierry DRUESNES

Prises de notes pour le PV : M. Sébastien LEGRAND

I – Procès-verbaux du 12 septembre 2023

Afin de lever la problématique du paiement des heures supplémentaires sur le temps de déplacement, **les élus** ont demandé la révision de l'avenant à la convention collective. Ils ont demandé à revoir l'amplitude des réunions ou de mettre en place le paiement des heures supplémentaires et/ou de récupération lorsqu'il s'agit d'une convocation de l'employeur. **La Direction** a indiqué avoir interrogé les DTs et seule une semble présenter cette problématique.

Une seule situation étant recensée, la direction a indiqué regarder pour son traitement notamment sur la période où la règle n'avait pas été clairement définie et communiquée aux personnels.

Il n'y a pas d'autre remarque sur ce point.

II - Information

Point d'information sur le calendrier de mise en place de la carte relative aux titres restaurant dématérialisés

Une enquête sera envoyée à l'ensemble des salariés fin novembre afin de leur proposer le format papier ou dématérialisé. Une plaquette d'information sera disponible et un webinaire est prévu les 4 et 7 décembre sur le sujet. Les salariés choisissant la carte (choix irrévocable) recevront en janvier les titres restaurants encore en version papier (pour les jours de présence de décembre) car la carte leur sera envoyée courant janvier pour une alimentation début février (pour les jours de présence de janvier).

Les élus ont remercié la Direction de cet effort de mise en place progressive. Ils ont demandé à consulter le flash info avant l'envoi. Concernant l'avenant reçu dans lequel il est prévu que chaque salarié embauché à compter du 1^{er} janvier bénéficierait automatiquement de la carte, les élus ont remarqué que la date butoir de dématérialisation est reportée à 2026. Ils ont donc demandé de laisser le choix aux nouveaux arrivants, d'autant plus que le faible nombre de recrutements de salariés de droit privé ne générera pas beaucoup plus de gestion matérielle de titres papier.

La Direction a indiqué qu'elle ne souhaitait pas donner suite à cette demande et de maintenir le fait que les nouveaux embauchés à compter de janvier 2024 serait directement basculé à la carte dématérialisée des titres restaurant.

Les élus ont relayé une alerte provenant de la DT Strasbourg : en effet, il y a encore des agents de droit public qui n'ont toujours pas de droits ouverts sur les titres restaurants alors qu'ils travaillent le week-end. Ce fait a été remonté au PPRH y compris par les représentants du personnel.

La direction a indiqué qu'elle étudiera le problème avec la DT Strasbourg.

III – Fonctionnement de la Commission des droits des salariés

Point de consultation sur les modifications des décisions d'attribution des prestations de la CDS

o Décision : Noël

o Décision : Centre Aéré

o Décision : Billetterie Meyclub

o Décision : Rentrée Scolaire

o Décision : Colonie

o Décision : Sport/culturel

Les élus ont indiqué qu'une modification substantielle a été apportée dans les décisions concernant le versement des prestations attribuées pour les enfants dont les deux parents sont salariés de VNF. En effet, à compter du 15 novembre 2023, une seule prestation est versée par enfant. Si ces deux parents sont séparés ou divorcés, la prestation est versée au parent qui a la garde de l'enfant ou, en cas de garde partagée, pour moitié à l'un et pour moitié à l'autre. Toutefois, si l'un des parents souhaite renoncer au versement de cette prestation au profit de l'autre parent, il devra fournir une attestation qui le certifie.

➔ Vote pour à l'unanimité des décisions telles que présentées.

IV – Questions diverses

✓ Point sur la revalorisation des frais de repas

Les forfaits de remboursement des frais de déplacement des salariés de droit privé sont indexés sur l'indice des prix à la consommation. Ainsi, pour 2023, une revalorisation a été actée par décision du DRHM avec effet rétroactif au 1^{er} janvier et une mise en œuvre technique au 1^{er} mai 2023 via l'outil OCTAVE. **Les élus** avaient interrogé la direction sur la méthodologie visant à régulariser les frais générés du 1^{er} janvier au 30 avril 2023. Celle-ci avait alors indiqué qu'il appartenait à chaque salarié concerné de faire la demande d'ajustement auprès de l'agent comptable. Cette méthode avait été dénoncée par **les élus** en l'absence de respect de l'application de la convention collective et de communication auprès des salariés.

Aussi, **les élus** ont demandé à la direction de revoir cette méthode arbitrairement imposée à tous et de systématiser ces remboursements.

Après échange avec l'agent comptable, **la Direction** a indiqué l'impossibilité de mettre en place un système de gestion de revalorisation des frais de repas automatisés pour régulariser les situations antérieures. Un acte manuel est à réaliser pour régulariser chaque situation. Pour autant, l'agent comptable ne souhaite pas revenir sur la méthode et confirme que cela relève de demande individuelle dans les conditions qu'il a fixées. La Direction s'est engagée à ce que la note de gestion de revalorisation soit diffusée le plus tôt possible en 2024 afin de limiter le décalage.

L'indice annuel des prix à la consommation étant communiqué au cours du 1^{er} trimestre de l'année suivante, **les élus** se sont interrogés sur le rattrapage des frais entre le 1^{er} janvier et la diffusion de la note d'indexation. Ils ont rappelé que l'employeur a obligation de respecter la convention collective et donc de régulariser les frais : l'avocate consultée par les élus a qualifié la pratique mise en place de « déloyale et abusive ». **Les élus** ont reconnu qu'il est compliqué de revenir sur 3 ans mais demandent que l'agent comptable étudie les notes de frais pour 2023. Ils ont indiqué être prêts à modifier l'accord mais souhaitent une solution pour régler le passif. Dans ce cadre, ils proposent de négocier une compensation versée à l'ensemble des personnels.

*L'indice des prix de décembre étant connu trop tardivement, **la direction** a proposé, suite à la réunion de la CDS, l'utilisation de l'indice du mois d'octobre pour calculer l'évolution sur 12 mois. A titre transitoire et pour la revalorisation à effet du 01/01/2024, l'évolution de l'indice entre le 01/01/2023 et le 31/10/2023 sera prise en compte. Cette proposition a été retenue.*

✓ **Point concernant l'utilisation des jours CET non monétisables**

Les jours placés sur le CET non monétisable peuvent être utilisés sous certaines conditions (congé sans solde, prolongation du congé maternité/paternité/d'adoption/parental). Depuis la NAO 2022, ces jours peuvent être utilisés au même titre que les congés, sous réserve de l'utilisation préalable et intégrale des jours de congés payés de la période en cours et de l'accord hiérarchique (article 7.8.4.1.4 de la convention collective).

L'utilisation du CET non monétisable dans ce cas précis génère de fait par le SGAP le placement du salarié en congé sans solde sur cette période. Cette modalité d'application soulève plusieurs questions :

- Pourquoi traduire cette situation en congés sans solde ?
- Quels sont les impacts liés à ce congé sans solde (diminution du droit à congés payés, RTT, intéressement ? impact sur les cotisations retraite et chômage ?...
- Est-il possible de faire évoluer la convention collective lors de prochaines négociations afin d'éviter de traduire l'utilisation du CET non monétisable en congés sans solde ?

La Direction a indiqué que même si ce dispositif est traduit en paie par un congé sans solde, celui-ci n'impacte en rien les droits des salariés. Elle propose de modifier ce terme dans la convention collective.

Les élus ont demandé à clarifier ce point par un avenant avant la fin de l'année.

✓ **Informations émanant du SGAP et du PPRH aux salariés en DT**

Depuis la centralisation de la gestion administrative des salariés de droit privé au SGAP, **la direction** a fait le choix de ne pas multiplier les communications et d'assurer une diffusion nationale via des flash infos.

Les élus ont rappelé que par le passé, des communications ponctuelles étaient diffusées par les PPRH mais que depuis cette centralisation certaines communications ne sont plus assurées (modalité de liquidation du CET par exemple).

La Direction a indiqué que les PPRH ont des habitudes de communication différentes. Une méthode est à mettre en place entre le SGAP privé et les PPRH afin définir un planning de communication sur l'année. Un bilan sera fait sur la centralisation des salariés privés pour faire évoluer les pratiques.

Les élus ont demandé qu'un point d'information sur le « qui fait quoi et quand » leur soit présenté prochainement.