

## **ACTION LOGEMENT – UN ORGANISME D'AIDE AUX LOGEMENTS DES SALARIES** **BILAN 2024**

M. DELEPINE, conseiller entreprise, a présenté le bilan sous 4 thématiques (locatif, accession et travaux, service social et aides à la location).

Pour rappel, Action Logement est un organisme paritaire dirigé par le patronat, dont l'objectif est d'accompagner au mieux les demandes de logement des salariés privés.

La mission principale est de négocier avec l'Etat une convention quinquennale définissant une feuille de route et les objectifs de production. La convention actuelle offre une visibilité jusque 2027. M. DELEPINE est le contact unique pour toutes demandes.

Les sujets traités sont les suivants :

- Faciliter la qualité de vie (logement social abordable), droits pour les salariés d'entreprise,
- Aider et sécuriser par les prêts employeurs,
- Financer des travaux,
- Accompagner les entreprises sur les sujets RH importants (exemple : apprentis),
- Service d'accompagnement social (30 % des salariés sont en logements sociaux),
- Accompagner les assistantes sociales de l'entreprise.

L'espace employeur Al'in a été mis en place. Le salarié doit également créer son profil sur la plateforme [Al'in](#) afin d'obtenir un numéro unique. Il est recommandé d'utiliser le site [actionlogement.fr](#) qui concentre beaucoup d'informations mises à jour.

Un décret actant le passage d'Action logement en organisme public (ODAC : Organisme Divers de l'Administration Centrale) est en cours de signature. Les partenaires sociaux sont contre ce reclassement et un recours en conseil d'Etat a eu lieu, sans obtenir de suite. Les employeurs versent 0,45 % de la masse salariale ce qui représente pour VNF un coût de plus de 90 000 €.

**Les élus** se sont interrogés sur un éventuel changement de règles après la signature du décret et l'impact de ce changement pour les établissements.

M. DELEPINE a indiqué qu'il est fort probable qu'il y ait en effet des changements car l'Etat et l'URSSAF reprendront la mise en œuvre des dossiers.

**La direction** a indiqué qu'en 2024, sur 12 dossiers reçus, 6 ont été validés avec attribution de points. 6 dossiers n'ont pas été validés en raison d'un manquement de critères.

560 points, soit la totalité, ont été répartis sur l'ensemble des dossiers. Les critères d'attribution de points (cumulables) sont les suivants :

- 80 points pour les familles mono parentales,
- 34 points pour le salarié ayant 10 d'ancienneté à VNF,
- 166 points pour les situations les plus dramatiques dites « d'urgence sociale » (victimes de violences conjugales, personne sans domicile vivant dans la voiture...).

Le solde des points restants à la fin de l'année est redistribué entre les dossiers.

Une réunion a lieu chaque mois et les dossiers sont traités de façon anonymes.

**Les élus** ont félicité le fait que tous les points soient attribués. Cependant, ils se sont interrogés sur la composition de la commission. Concernant les points attribués par ancienneté, ils ont regretté qu'il faille attendre 10 ans pour obtenir 34 points alors que parfois, dès le recrutement, il y a des difficultés à trouver le logement.

**La direction** a indiqué que la répartition des critères de points s'est faite de manière très équitable. Les points sont attribués pour ne pas dépasser le seuil. Action logement attribue également des points. L'idée est de booster de 10 à 20 % de dossiers urgents par an. Un salarié obtient une base de 500 points en arrivant, or, il est avéré qu'un total de 1 000 points donne une réelle chance d'obtenir un logement en Ile-de-France. Les administrateurs ont mobilisé pour les apprentis le mobili jeune. Le service social est en lien avec l'assistante sociale et intervient pour les salariés en difficultés.

Romain DAUTIGNY a indiqué que le sujet sera porté aux réseaux des assistantes sociales.

Une étude est en cours pour transmettre la plaquette à tous les salariés de droit privé lors du 1<sup>er</sup> trimestre de cette année.

**Les élus** ont demandé à intégrer les plaquettes explicatives dans la rubrique sociale de l'intranet. Les documents seront également mis sur le site de la CDS dans la rubrique Action Logement.

Les élus ont demandé également que l'assistante sociale de VNF soit avertie en cas de situation de violences conjugales.

**Les élus** souhaiteraient avoir connaissance du nombre de salariés de VNF en logement sociaux ainsi que le nombre de demandes faites à Action logement en 2023.

Une politique logement en fonction des objectifs RH est mise en place. VNF cotisant à hauteur de 0,45 % de la masse salariale, les salariés de VNF bénéficient de 240 points. L'employeur peut décider de booster ces points, en fonction des différentes tranches, en cas d'urgence (maison brûlée, divorce...).

## **BILAN 2024 DE LA CAMPAGNE DE MONÉTISATION DES JRTT**

Un rappel de l'accord NAO a été repris, notamment concernant l'effet d'entraînement supérieur à 15 % :

2023	2024
<input type="checkbox"/> La somme en euros des jours de CET liquidés et des jours RTT monétisés montre un effet d'entraînement d'environ 10% (sur la base des deux dernières années) et de 1.7% en comparaison à 2022	<input type="checkbox"/> La somme en euros des jours de CET liquidés et des jours RTT monétisés montre un effet d'entraînement d'environ 37.3% en comparaison à 2023
	<b>RAPPEL DE L'ACCORD NAO</b> <small>Les parties conviennent de reconduire à minima ce dispositif dans les mêmes conditions en 2025 sous réserve que le bilan de l'exercice 2024 ne démontre pas une augmentation des sommes allouées à la liquidation du CET et au dispositif de rachat RTT de plus de 15% comparativement à l'exercice 2023.</small>

Le cadrage 2024 de 12 ou 10 jours potentiellement rachetables va être rediscuté lors de la négociation NAO 2025. Une réunion sur ce sujet a été organisée.

Sans remettre en cause l'article de la NAO, **les élus** ont relevé le fait que l'effet d'entraînement est moindre car il n'y a pas eu plus de demandes ni de jours rachetés entre 2023 et 2024. L'augmentation des dépenses est justifiée par le fait que soit autorisé le fait de racheter plus de jours. La direction indique que ce sont les salariés de niveau 7 qui ont le plus rachetés en totalité leurs jours RTT.

En 2022, sans rachat de JRTT, une augmentation de 20 % avait été observée sur la monétisation des CET. Entre 2022 et 2023, il est donc possible que cette somme aurait été déposée sur le CET monétisable représentant un surcoût réel de 5 % pour VNF. Le calcul est identique pour 2024 (698 000 €).

**Les élus** ont demandé à ne pas s'arrêter aux chiffres bruts. Ces 3 années ont été marquées par une inflation forte. La masse salariale a donc augmenté. Le rachat a été effectué à la valeur du jour auquel il a été racheté.

Sur le coût global, les 300 000 € d'écart sont à minimiser.

Concernant l'impact sur le CET, l'évolution des jours monétisés entre 2022 et 2023 représente une augmentation de 6 % et de 22 % entre 2023 et 2024, soit 200 jours seulement d'écart.

## **ACCORD D'INTÉRESSEMENT 2024-2025-2026**

Le sujet a été évoqué le 27 février lors de la réunion « NAO 2025 – Bilan 2024 ».

Les nouvelles informelles de l'Urssaf sont encourageantes sur le fond, cependant, il n'y a pas encore de retour à cette date.

Le prochain contrôle Urssaf portera sur les avantages perçus par les salariés de 2022 à 2024.

**La direction** espère qu'un retour aura lieu avant mai, date de mise en paiement sur les bulletins de paie de la prime intéressement 2024.

## **CONVENTION COLLECTIVE : ALLOCATION DÉCÈS**

Il est initialement prévu dans la convention collective que VNF verse aux ayants droits, lors du décès d'un salarié, une indemnité de 2 fois le SMIC à la date du décès. Cette disposition a été suspendue au profit d'une augmentation du taux de couverture dans le contrat prévoyance. Cette augmentation devant être plus bénéfique pour les ayants droits et plus facilement mobilisable.

Les élus souhaitent une vérification sur le fait que l'augmentation du taux de couverture prévoyance compense bien la disposition initiale de la convention collective.

## Rappel des garanties de la prévoyance :

- Un capital décès pour vos proches en cas de décès survenu pendant votre contrat de travail. Pour un couple, la disposition prévoit 300 % alors qu'auparavant, le marché prévoyance était de 252 %.
- Une prise en charge des indemnités en cas d'incapacité de travail prolongée (en fonction du contrat).
- Le remboursement des frais d'obsèques sur présentation d'une facture, dans la limite de 140 % du PMSS pour le salarié et de 100 % du PMSS pour un conjoint ou un enfant à charge, à la personne qui avance les frais.

Sans attendre qu'il y ait un décès, **les élus** ont demandé d'effectuer une simulation à la prévoyance afin de connaître le montant de la garantie obsèques. Une communication sera prochainement assurée par la CFDT-VNF.

## FONCTIONNEMENT DE LA CDS

En raison du Contrôle Urssaf de mars, **les élus** ont souhaité pouvoir planifier l'éventuel rendez-vous ainsi que la liste des documents à fournir.

**La direction** a indiqué que le contact sera la DRHM (Virgile KACZOREK, interlocuteur principal) et communiquera le nom de Mme Farida SIAD, secrétaire de la CDS, comme interlocutrice.

## RÉCLAMATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

**Les élus** ont interrogé la direction concernant la décision d'intérim qui prévoit une durée de 6 mois renouvelable une fois sous délégation de la DT, et de 6 mois de plus avec l'accord de la DG.

Dans le cadre de l'absence d'un collaborateur en ALD supérieure ou égale à 18 mois qu'advient-il de ses missions s'il n'y a pas de possibilité d'intérim au-delà de cette durée ? Le poste vacant au-delà d'un an est-il publié ?

Serait-il possible de réaliser un bilan des intérimis d'une durée de 18 mois effectués sur 2023/2024 n'ayant pas donné lieu soit à une publication de poste pérenne ou un recrutement de CDD pour remplacement ?

**La direction** apportera une réponse ultérieurement.

**Le RSU** a été présenté au CSA Central et dans chaque DT/Siège, ceux-ci seront-ils mis à disposition des personnels ? Si oui par quels biais ?

Tous les RSU seront examinés en CSAL et diffusés sur l'intranet. Le prochain RSU 2024-2025 sera effectué en septembre.

### Vos élus :

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
Farida SIAD, siège	Karine PASCAL, DT Rhône-Saône
Rudy DELEURENCE, siège	Adrien MARTEL, DT Sud-Ouest
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
Claudie DORMIEU, siège	Bertrand NEVEUX, DT Bassin de la Seine
Mathieu BOUTTE, siège	François-Xavier CARON, siège
Didier MANTELET, DT Centre-Bourgogne	Cindy LEROY, siège

Direction : M. Patrice RABAUD, DRHM

M. Thierry DRUESNES

Prise de notes pour le PV

M. David LINSSELLE