

ACTUCSE

NEWSLETTER DU CSE

NOM DU CLIENT ICI

DOSSIER SPÉCIAL
MUTUELLE
PRISE EN CHARGE

FAIT SA
CONVENTION
UN SUCCÈS TOTAL!

N°1 DU 13 OCTOBRE 2023



PACTE DE CONFIANCE



(Directeur Général) déclare qu'un « **Pacte de Confiance** » a été signé, lors de _____ de Nantes, entre les différentes familles qui composent _____ et le Gouvernement.

Plusieurs sujets constituent les bases de ce pacte, notamment :

- 1 enveloppe de _____ (sur 3 ans) pour accompagner la rénovation et la « décarbonation » du patrimoine énergivore (_____ sera peu concernée par cette enveloppe en raison de la nature de son patrimoine),
- La volonté de voir la signature rapide entre l'État, les bailleurs sociaux et les collectivités locales de **contrats territoriaux** pour accompagner le développement du logement social et sa réhabilitation,
- Le sujet de la gestion de proximité : le ministre est revenu sur une donnée selon laquelle il faudrait un gardien pour 100 logements, au plus.

Le second sujet d'actualité est l'appel à manifestation d'intérêt public ouvert par _____

_____ réfléchit sur les _____ logements intermédiaires ciblés, répartis pour moitié entre des logements sociaux et des logements intermédiaires, elle ne pourra évidemment pas répondre à tout mais en prendra sa part

LOGEMENTS INTERMÉDIAIRES

La feuille de route annuelle _____ est de _____ à _____ logements au plus.

Nous devrions donc, selon les opportunités qui peuvent nous intéresser, décaler certaines opérations sur la feuille de route 2024 qui devrait être fixée autour de _____ agréments annuels.

A date, la Direction ne connaît pas encore ni la nature, ni le volume des opérations d'acquisition des logements intermédiaires pour répondre à l'appel public d'intérêt.

- La Direction informera le CSE quand elle aura des informations plus précises, probablement d'ici la fin du premier semestre 2024.

Selon le volume et leur emplacement, la société pourra déterminer comment l'on s'organise et avec quelles compétences et ressources mises en interne pour y faire face. Nous en reparlerons mais à partir de l'année prochaine.

NB : nous avons supprimé le nom du client et les informations commerciales de cet exemple de Newsletter



PLACES DE PARKING



Les élus du CSE interrogent la direction sur les cartes de parking dont disposent certains salariés dans l'entreprise.

Quels sont les critères d'attribution d'une carte de parking ? Quel est le coût de l'abonnement ?



RÉPONSE DE LA DIRECTION

- C'est **la nature du contrat de travail** signé entre le salarié et la société qui va le déterminer. Selon les missions assignées dans le contrat de travail, on décide s'il y a attribution d'une carte de parking ou non.
- A ce jour, il y a abonnements pour un tarif de € par an et par abonnement.



**€/AN/PERSONNE
BÉNÉFICIAIRES**

Est-il possible d'utiliser la carte de parking d'un salarié lorsqu'il est absent ?



RÉPONSE DE LA DIRECTION

- La Direction considère qu'au niveau juridique il ne devrait pas y avoir de problème du fait que les cartes de parking **ne sont pas nominatives**.
- Il semblerait logique, en effet, de permettre ce prêt en cas d'absence. Le sujet subsidiaire est de savoir ce qui se passe s'il y a 3 personnes qui veulent la place si le salarié qui l'utilise au quotidien, par exemple, part 15 jours en vacances. Il faudrait définir qui pourrait en bénéficier avec la règle de la bonne intelligence en toile de fond.



QUAND LA PLACE DE PARKING DEVIENT UN AVANTAGE PERMANENT

Lorsqu'elle constitue **un avantage en nature**, la place de parking attribuée à un salarié depuis son embauche ne peut lui être supprimée à titre de sanction.

Une telle suppression est constitutive d'une sanction pécuniaire, prohibée par le droit social.

Selon la Cour de Cassation (chambre sociale) si une place de parking est attribuée au salarié et mise à sa disposition **de manière permanente**, il s'agit d'un avantage en nature dont la suppression de manière unilatérale par l'employeur constitue une sanction pécuniaire prohibée par le Code du travail.

Article L1331-2



Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

SUIVI DU SUJET NATURE DE LA RÉPONSE

La Direction admet le principe du prêt de la carte de parking en cas d'absence. Elle va réfléchir pour en définir les modalités précises.



INFLATION ET FRAIS PROFESSIONNELS



Les élus du CSE interrogent la direction sur l'achat de véhicules de service pour compenser la hausse des frais de transport.

La Direction compte-t-elle relancer le projet d'achat de véhicules de service ?



RÉPONSE DE LA DIRECTION

- l'appel d'offres pour les véhicules de services avait été infructueux. La société avait opté pour la mise en place de cartes de carburant Total à la place. La Direction avait alors commandé une de cartes carburant.
- Aujourd'hui, nous constatons qu'il y a un maximum de à personnes qui les utilisent. Tous les autres bénéficiaires nous ont restitué leur carte.



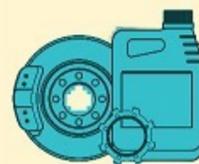
CARTES COMMANDÉES À UTILISATEURS RÉGULIERS

Est-il possible d'envisager une aide financière en faveur des salariés qui effectuent plus de 5000 kms/an ?



RÉPONSE DE LA DIRECTION

- La Direction dit entendre la préoccupation des élus au sujet de l'augmentation des coûts de transport, notamment à cause de l'inflation. Elle invite les élus à faire une proposition dans le cadre de la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) qui est mieux indiquée pour traiter des questions relatives aux conditions de salaire.
- La Direction rappelle que c'est la société qui fait l'avance des frais professionnels.



ENTRETIEN ET USURE, ALLOURDISSENT LA FACTURE

Pour les élus du CSE, en matière de hausse des prix, le fait que la société avance les frais engagés à titre professionnels ne fait hélas pas disparaître celle-ci.

De plus, si l'on ajoute à cette hausse la problématique de **l'amortissement et de l'usure du véhicule**, la hausse pratiquée dans le domaine de l'assurance...

La charge financière devient très lourde à supporter pour les salariés qui doivent se déplacer fréquemment au titre de leurs fonctions.

Sur le long terme la solution du véhicule de service paraît être la meilleure car les frais professionnels seront toujours là, on devra composer avec. Toutefois, l'usure des véhicules devient une charge énorme pour les salariés, charge qui trouverait sa solution avec l'usage de véhicules de services.

SUIVI DU SUJET NATURE DE LA RÉPONSE

La Direction annonce qu'elle va réévaluer la possibilité d'un appel d'offres pour une flotte de véhicules de services puisque la situation sur le marché automobile est meilleure à présent.



FORMATION ET TEMPS DE RÉCUPÉRATION



Les élus du CSE interrogent la direction sur l'attribution d'un repos compensateur pour les stagiaires qui viennent de loin.

La Direction a-t-elle pu finaliser la mise en place de l'octroi d'un temps de repos compensateur pour les salariés lorsqu'ils doivent participer à une formation en raison de leur long temps de déplacement (3 heures aller et retour) ?



RÉPONSE DE LA DIRECTION

- La Direction répond qu'elle a donné instruction sur ce sujet à son service RH mais qu'à date, il n'y a eu aucune demande de la part des salariés potentiellement concernés.
- Pour être exact, Mme [redacted] cite le cas d'un salarié qui remplit les critères mais qui n'a pas formulé de demande de repos compensateur auprès du service RH après avoir suivi sa formation.

Est-il possible d'envisager une aide financière en faveur des salariés qui utilisent les transports en commun en augmentant la prise en charge patronale du coût de l'abonnement ?



RÉPONSE DE LA DIRECTION

- La Direction n'a pas d'objection par principe sur cette demande, elle doit faire l'objet d'une négociation dans le cadre de la NAO.
- Précision : il n'y aurait que [redacted] des salariés qui seraient potentiellement concernés par cette éventuelle hausse de la prise en charge puisque telle est la proportion de ceux qui utilisent les transports en commun à [redacted].



La Direction annonce la formalisation d'un accord pour la vente de la résidence [redacted].



MUTUELLE

ET TRANCHES D'IMPOSITION



En matière de prise en charge de la part patronale de la cotisation au titre de la Mutuelle. La différence de prise en charge est visible entre un cadre et un employé. Il y a un fossé entre les deux. Le CSE demande que l'on réfléchisse à l'augmentation de la prise en charge de la partie patronale pour les salariés non-cadres.



RÉPONSE DE LA DIRECTION

- La part prise en charge par l'employeur, au titre de la cotisation à un régime mutualiste, peut être réintégrée dans le calcul du revenu net fiscal de tout contribuable.
- Aussi, le gain qu'aurait un salarié d'un côté, avec la hausse de la prise en charge de la cotisation par l'employeur, serait perdu de l'autre côté, au moment du calcul de la déclaration d'imposition par les services fiscaux.
- Cette prise en compte pourrait avoir pour effet de faire changer le contribuable de tranche fiscale. Ce qui est loin d'être anodin.



EXEMPLE PRATIQUE DU CALCUL DE L'IMPOSITION

- un revenu net mensuel de 1 900 €
- une cotisation annuelle mutuelle = 900 € (soit 75 € par mois)
- l'employeur prend en charge 60% du coût.

Cela signifie qu'il finance **45 €** sur les 75 € de frais de santé.

Revenu net imposable	Montant mensuel	Montant annuel
Revenu net	1 900 €	22 800 €
Participation patronale	45 €	540 €
Total	1 945 €	23 340 €



QUE PRÉVOIT LA LOI ? LE CSE VOUS INFORME

La loi publiée le 30 décembre 2013 au Journal Officiel (J.O) détaille les conditions d'exonération d'impôts sur le revenu au titre de la mutuelle santé

La cotisation de l'employeur pour couvrir les frais de santé des salariés est imposable.

Les exceptions à la règle

Les frais d'obsèques et les cotisations liées aux risques d'incapacité de travail et d'invalidité ne sont pas imposables..

La déductibilité fiscale en prévoyance est toutefois limitée à 5% du plafond annuel de la Sécurité sociale (2318 € en 2024) et à **2% de la rémunération annuelle brute**. Elle ne doit pas dépasser l'équivalent de 2% de 8 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

**+2,37% SUR LE
REVENU IMPOSABLE**

**LE SUPPLÉMENT
SERA D'ENVIRON 540 €
(45€×12 MOIS) DANS L'ANNÉE.**



QUESTIONS DIVERSES



Toutes les questions qui remontent de la part des salariés sont posées à la Direction pour une réponse. Nous retenons les sujets qui concernent la collectivité en priorité. Pour les questions individuelles, n'hésitez pas à vous tourner auprès de vos élus qui vous répondront avec diligence et bienveillance.



Quand la Direction va-t-elle adresser le courrier de rappel à la loi concernant les sanctions du personnel aux locataires ?



RÉPONSE DE LA DIRECTION

La Direction déclare que la communication sera expédiée prochainement..

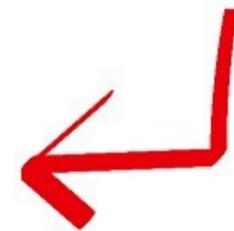


Combien de temps dure la formation prévue pour les managers référents ? Aux termes de celle-ci, le salarié reçoit-il un diplôme ? La formation a-t-elle déjà débutée ?



RÉPONSE DE LA DIRECTION

RAPPEL : FORMATION ORGANISÉE SUR LA BASE DU VOLONTARIAT



Il y aura trois modules au total pour cette formation : le socle 1, le socle 2 et le socle 3.

C'est aux termes de la validation de ces 3 socles que le gestionnaire deviendra un "manager référent labellisé".

La formation s'étale sur un an. Elle est dispensée en plusieurs phases.

Différentes formations ont été intégrées dans les 3 socles. Celles-ci sont connues du salarié, il en suit déjà certaines régulièrement. Par exemple, il y a l'habilitation électrique.

Ce n'est pas une certification. Il s'agit d'une formation interne à . La qualification diplômante est quelque chose du ressort de l'éducation nationale.



Les salariés qui travaillent dans le département doivent acheter, tous les ans, des pneus neige pour se rendre au travail. Peut-on envisager une prise en charge de cet achat ?

Cette question avait déjà été soulevée l'année dernière. La réponse est toujours la même ; puisque ces salariés vivent sur place à titre personnel, ils sont obligés d'en posséder pour leur propre sécurité de manière habituelle, ce n'est donc pas lié à leur travail.



QUESTIONS DIVERSES.. ET D'UTILITÉ!



Toutes les questions qui remontent de la part des salariés sont posées à la Direction pour une réponse. Nous retenons les sujets qui concernent la collectivité en priorité. Pour les questions individuelles, n'hésitez pas à vous tourner auprès de vos élus qui vous répondront avec diligence et bienveillance.



L'ensemble du personnel pourrait-il avoir accès à toutes les salles de réunions du Siège (3 bâtiments) via la création de calendrier OUTLOOK comme la salle du quatrième étage de [redacted] par exemple ?
Pouvez-vous nous préciser la capacité d'accueil de chaque salle ?



RÉPONSE DE LA DIRECTION

La Direction précise qu'il y a deux salles actuellement disponibles via OUTLOOK.

Il y a possibilité de rajouter une salle, celle du deuxième étage d' [redacted].

La Salle des [redacted] est un espace que nous préférons laisser en gestion interne car les conseils d'administration se font dans cette salle.

Capacités d'accueil des salles :

- Salle des [redacted] = 22 personnes,
- Salle du Conseil = 15 personnes,
- Salle d' [redacted] = 12 personnes
- La salle de réunion CSE = 20 personnes.

LA DIRECTION INDIQUE QUE LES DEMANDES D'UTILISATION DES AUTRES SALLES DE RÉUNION DE SERONT ACCUEILLIES FAVORABLEMENT SI CELLES-CI NE SONT PAS DÉJÀ UTILISÉES PAR LES SERVICES



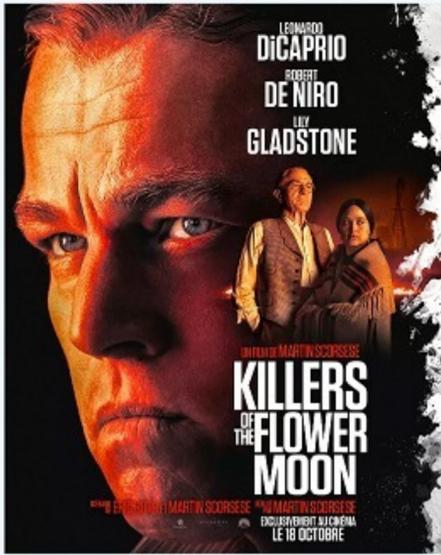
Quand la Direction installera-t-elle les fontaines à eau prévues pour chaque étage des bâtiments dans lesquels le personnel travaille régulièrement ? Qu'en est-il de la demande d'installation de micro-ondes à chaque étage ?



RÉPONSE DE LA DIRECTION



L'installation suit son cours, les choses sont en train d'être réglées. Le sujet des micro-ondes n'est pas, en soi, un gros problème. Cette demande s'inscrit dans le cadre plus global de l'aménagement des locaux en cours. Si nous faisons des salles conviviales, il serait bien qu'elles soient utilisées en priorité et pour développer les moments de partage entre collègues. Si chacun reste à son étage cela va être plus difficile. La Direction souhaite privilégier des lieux d'échanges et de partage.



KILLERS OF THE FLOWER MOON

de Martin Scorsese

Le Film du Mois #1

Avec : Leonardo DiCaprio , Lily Gladstone, Robert De Niro , Jesse Plemons, Tantoo Cardinal, John Lithgow

Killers of the Flower Moon est un film réalisé par Martin Scorsese, adapté du roman de David Grann. Ce western dépeint l'histoire vraie de la communauté Osage.

La tranquille petite communauté amérindienne vivait sans histoire jusqu'à ce que jaillisse des entrailles de son sol **la richesse de l'or noir**. La communauté va acquérir une prospérité inespérée en même temps qu'elle va susciter la convoitise d'ennemis sans scrupules.

Projeté pour la première fois Festival de Cannes 2023, le film qui est servi par une distribution prestigieuse : Lily Gladstone, Leonardo DiCaprio et Robert de Niro, est visible dans toutes les salles depuis le 18 octobre 2023. Un suspens haletant qui va vous surprendre à chaque instant !



JOURNÉE DE CONVENTION ENTRE DÉTENTE ET FORMATION

ÉTAIENT PRÉVUS AU DÉPART, COLLABORATEURS PRÉSENTS.

Cela représente **un taux de participation de 70%**,

Notre service communication a lancé sa propre enquête de satisfaction. Celle-ci fait ressort **un taux de satisfaction de 94%**. Le coût de l'événement se monte à €**, tout inclus.**



That's all folks !

Citation du mois

"NE JUGEZ PAS LE GRAIN DE POIVRE D'APRÈS SA PETITE TAILLE, **GOÛTEZ-LE** ET VOUS SENTIREZ **COMME IL PIQUE. !"**

Proverbe marocain