

PROCÈS VERBAL BUREAU DU COMITÉ DIRECTEUR

Par visio conférence

MERCREDI 23 SEPTEMBRE 2026

« Les décisions prises lors de cette réunion du bureau du comité de direction sont susceptibles d'appel devant la Commission régionale d'Appel dans un délai de 7 jours (à compter du lendemain du jour de la publication ou de la notification de la décision contestée) par lettre recommandée, télécopie ou courrier électronique à l'adresse ci-après : juridique@lfn.fff.fr , le droit d'examen étant de 114 euros. ».

Présents : Jonathan BLONDY (Président), Chrystèle MARJARIE (Secrétaire de séance), Mmes Mathilde DELANNES, Pauline GOUBIE, Nathalie LONGUEVILLE, Natacha VIGIER et M. Samuel ALLARD, Fabrice BOUDY et Jean-Marc LALET.

Excusé : Benjamin HAUTIER.

Projet de mise en place d'un dispositif d'épargne salariale

* Contexte et présentation du projet

Le Bureau examine le point unique inscrit à l'ordre du jour, relatif à la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale au bénéfice des salariés.

Pour rappel, depuis 2024, et sous l'impulsion de Jonathan Blondy, les salariés ont eu des primes, de manière aléatoire, pour valoriser l'investissement et le dévouement au quotidien, ou sur divers projets. Jonathan BLONDY rappelle que le statut associatif du District ne doit pas faire obstacle à la reconnaissance et à la valorisation de ses salariés. À l'instar de toute structure employeuse, le District doit pouvoir mettre en place des dispositifs permettant de reconnaître l'investissement, l'implication et le travail de ses collaborateurs, tout en veillant à préserver son équilibre financier.

L'objectif poursuivi est de mettre en place un mécanisme pérenne permettant d'associer les salariés aux résultats de la structure, tout en sécurisant juridiquement et financièrement le versement des primes pour les prochaines années.

Dans le cadre de cette réflexion, des échanges préalables ont été engagés avec le Crédit Agricole, , puis avec le cabinet Hoche.

* Principes envisagés

Le dispositif serait conclu pour une durée de cinq ans, à l'issue de laquelle ses modalités pourraient être renégociées, puis renouvelées par l'équipe dirigeante en place à la date de renouvellement.

Le principe retenu repose sur le versement d'une prime variable, directement indexée sur les résultats comptables de la structure. Il ne s'agirait donc pas d'une prime fixe ou garantie.

Un seuil minimal de **10 000 € d'excédent** serait nécessaire pour permettre le déclenchement du dispositif.

À partir de ce seuil, il est envisagé de consacrer **20 % du résultat excédentaire** à la redistribution au bénéfice des salariés.



La somme ainsi déterminée serait répartie entre l'ensemble des salariés concernés par le dispositif, quels que soient leurs contrats (CDI, apprentissage, etc.), selon les règles prévues par l'accord et notamment au prorata de leur présence.

*** Modalités pour les salariés**

Chaque salarié disposerait d'un choix quant à l'utilisation des sommes lui revenant : perception immédiate de tout ou partie de la prime ou placement des sommes sur le dispositif d'épargne salariale. Les conséquences fiscales et sociales diffèrent selon le choix effectué. Le placement des sommes permet notamment, sous réserve du respect des conditions légales, de bénéficier du régime fiscal applicable à l'épargne salariale.

Les sommes placées sont en principe indisponibles pendant la durée prévue par le dispositif, avec toutefois plusieurs cas légaux de déblocage anticipé.

À ce stade, **aucun abondement de l'employeur n'est envisagé**, afin de ne pas créer d'engagement financier supplémentaire et récurrent pour la structure.

*** Mise en œuvre juridique et administrative**

Sous réserve de la validation du principe par le Bureau, le cabinet Hoche serait sollicité afin d'établir le projet d'accord et de sécuriser juridiquement les modalités de mise en œuvre.

Le document devra notamment déterminer précisément :

- Le seuil de déclenchement ;
- Le pourcentage affecté au dispositif ;
- Les bénéficiaires et les modalités de répartition ;
- La prise en compte du temps de présence ;
- Les conditions de versement et de placement des sommes ;
- La durée et les modalités d'évolution du dispositif.

Les formalités de consultation, d'adoption et de dépôt seront réalisées conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Dans un second temps, le Crédit Agricole sera sollicité pour la création du dispositif financier.

*** Impact financier**

À titre d'illustration, pour un résultat excédentaire de **10 000 €**, l'affectation de **20 %** représenterait une enveloppe globale de **2 000 €** à répartir entre les salariés bénéficiaires selon les critères prévus par l'accord.

Les coûts liés à la création et à la mise en œuvre du dispositif ont également été présentés. Ils sont estimés, à ce stade, à environ :

- 1 300 € environ pour la mise en place du plan ;
 - 600 à 700 € au titre de l'accompagnement du cabinet Hoche ;
 - Environ 600 € au titre des frais complémentaires liés à la mise en œuvre du dispositif.

Ces montants devront être confirmés avant la contractualisation définitive.



*** Articulation avec les primes existantes**

La mise en place de ce nouveau dispositif aurait vocation à se substituer à la prime actuellement versée au mois de novembre de manière aléatoire depuis novembre 2024.

La possibilité de maintenir une prime ponctuelle au mois de juin est néanmoins évoquée, notamment au regard de la mobilisation particulière liée aux deux week-ends de finales. Celle-ci resterait appréciée en fonction de la présence, de l'implication et de la charge de travail correspondante, dans le respect du cadre légal applicable.

*** Échanges du Bureau**

Les membres échangent notamment sur la possibilité de prévoir un abondement de l'employeur. Il est proposé **de ne pas retenir cette possibilité à ce stade**, afin de maîtriser les engagements financiers de la structure sur la durée.

Le Bureau souligne également la nécessité de disposer d'un accord particulièrement clair quant au seuil de déclenchement, au pourcentage de redistribution et aux modalités de répartition entre les bénéficiaires.

*** Décision**

Après échanges, le principe de la mise en place d'un dispositif d'épargne salariale est soumis au vote.

Résultat du vote :

9 voix pour – 0 voix contre – 0 abstention – 1 membre excusé.

Le Bureau émet donc un **avis favorable à l'unanimité des membres présents** et décide de poursuivre les démarches nécessaires à la mise en place du dispositif.

Le procès-verbal de la présente décision sera transmis aux personnes concernées, puis le cabinet Hoche sera saisi afin de préparer le projet d'accord et d'accompagner la structure dans les différentes étapes juridiques et administratives nécessaires à sa mise en œuvre.

Le Président du District, Jonathan BLONDY, a donc toute délégation de la part du Bureau du Comité Directeur pour engager la démarche et signer tout document relatif à cette question.

Le Président,
Jonathan BLONDY.

La Secrétaire de séance
Chrystèle MARJARIE.