Bâtir ensemble l'avenir de nos cités

Maisons & Cités

COMPTE RENDU

Compte-Rendu CSE
Du 3 mars 2025 à 8 heures 45
LUM – Salle Bélénos

PRESENTS : J.F. CAMPION, O. LE VEN, F. PLATEL, R. BAUDUIN, M. BUQUET, A. DUQUESNOY, B. FACON, C. GODIN, R. KABDANI, V. LOBEL, F. MARCINIAK, J.D. POGNICI, J.P. QUINT, C. RAVEZ, D. RUCQUOIS, S. TORCHI, X. FAVORITI, J. JAMROZIK, K. VACONSIN, R. VANDELEENE, C.A. WISNIEWSKI

Représentants Syndicaux au CSE : P. BROUSMICHE, F. DEL GROSSO, E. ROGE

Représentants de Proximité : J. JAMROZIK, K. VACONSIN

Invités : M. PAUVROS – Directeur Général Adjoint Réseau et Clientèle, L. CERUFFI – Secrétaire Général

EXCUSES : H. TENZA, V. PALE, J. DELAHAYE, D. DREF, M. VASSEUR

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 24/01/2025 2
2. Approbation du compte-rendu de la réunion CSE extraordinaire du 03/02/2025 2
3. Consultation sur le projet de constitution d'un GIE non-employeur entre Pas-de-Calais Habitat, Coopartois, Maisons & Cités et Maisons & Cités Accession 2
4. Fil rouge projet Réseau + à fin février 2025 4
5. Information sur le projet de résultats de l'accord d'intéressement pour l'année 2024 (sous réserve de l'Assemblée Générale de juin 2025) 6
6. Information et consultation sur le versement d'un supplément à l'intéressement collectif 2024 7
7. Information sur le rétroplanning envisagé pour la signature d'un accord de supplément d'intéressement et mandatement d'un membre du CSE en prévision de la signature de l'accord ... 7
8. Information sur l'index relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de Maisons & Cités au titre de l'année 2024 8

Questions des membres 8

9. Point sur le nombre d'heures écrêté en 2024 et janvier 2025 pour chaque mois par direction, par service, par antenne 8
10. Fil rouge sur la loi DDADUE, la prise de congés à récupérer pour les salariés en activité 8
11. Point sur l'évolution de la flotte automobile 9
12. Point sur le parking silo et les conditions d'attribution des places de parking 10
13. Point sur la visite de l'inspection du travail 11
14. Point sur les missions du Chargé d'Etudes Clientèle 11

O. LE VEN ouvre la séance à 8 heures 48.

1. Approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 24/01/2025

Quel est l'avis des membres sur l'approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 24 janvier 2025 ?

Le compte-rendu de la réunion ordinaire du CSE du 24 janvier 2025 est approuvé à l'unanimité des votants.

2. Approbation du compte-rendu de la réunion CSE extraordinaire du 03/02/2025

Quel est l'avis des membres sur l'approbation du compte-rendu de la réunion CSE extraordinaire du 3 février 2025 ?

Le compte-rendu de la réunion extraordinaire du CSE du 3 février 2025 est approuvé à l'unanimité des votants.

3. Consultation sur le projet de constitution d'un GIE non-employeur entre Pas-de-Calais Habitat, Coopartois, Maisons & Cités et Maisons & Cités Accession

O. LE VEN rappelle que le projet a été présenté aux membres du CSE et de la CSSCT lors d'une réunion extraordinaire du CSE le 3 février 2025, et que des réponses complémentaires aux interrogations et questions transmises ont été apportées.
Une question restait en suspens : *« Nous aimerions avoir des précisions dans le cadre de la consultation du GIE CORESIA. Dans le projet de contrat constitutif de groupement, il est indiqué dans l'objet la mention de « déconstruction de patrimoine existant de ses membres». Nous assimilons ce terme à « démolition » dont la charge au sein de Maisons & Cités est dévolue aux chargés de patrimoine qui ne sont pas concernées par le GIE. Serait-il possible d'avoir des précisions sur le sujet et de connaître l'impact pour nos collègues chargés de patrimoine ? Dans le même ordre d'idée, la remise aux normes du patrimoine mis en vente est suivie par les chargées de patrimoine. Est-ce que cela sera encore le cas avec cette nouvelle organisation ? Quel est le volume de logements du patrimoine de Pas-de-Calais Habitat qui devra être traité dans le cadre de la rénovation thermique ? Est-il envisagé des embauches par les partenaires concernés pour les affecter au GIE ? Dans l'affirmative, combien de postes avec répartition entre les partenaires ? »*

J-F. CAMPION explique que la déconstruction à laquelle il est ici fait référence ne concerne pas le patrimoine des adhérents mais peut se produire dans le cadre d'opérations d'acquisition ou de travaux, où des bâtiments existants pourraient être démolis dans le cadre de projets de réhabilitation.
Concernant les embauches, elles dépendront des volumes d'activité. Les besoins seront satisfaits par des embauches dans les structures des adhérents, avec une mise à disposition à but non lucratif des salariés au sein du GIE, aucune embauche n'ayant lieu au sein du GIE lui-même puisqu'il s'agit d'un GIE non-employeur.
En fonction des volumes, environ 2.000 à 2.500 logements devraient être concernés par la réhabilitation sur plusieurs années, avec environ 200 logements par an pour la réhabilitation de logements isolés.

La séance est suspendue de 8 heures 58 à 9 heures 11.

Quel est l'avis des membres sur le projet de constitution d'un GIE non-employeur entre Pas-de-Calais Habitat, Coopartois, Maisons & Cités et Maisons & Cités Accession ?

Le vote fait état de 12 abstentions et de 4 votes défavorables.

A. DUQUESNOY donne lecture d'un avis motivé :
« Le projet de constitution d'un GIE non-employeur représente une opportunité stratégique pour renforcer les synergies entre Pas-de-Calais Habitat, Coopartois, Maison & Cités et Maison & Cités Accession, en vue d'atteindre des objectifs communs et de répondre aux défis économiques actuels. Les employés mis à disposition du GIE CORESIA seront affectés à des projets ou à des missions gérées par ce GIE.
Cela peut entraîner des changements dans leurs conditions de travail, notamment en termes d'organisation du travail, de collaboration avec d'autres entreprises ou d'évolution des tâches. La manière dont les entreprises intégrées au GIE communiquent et collaborent peut également affecter les conditions de travail. Une bonne intégration et une communication efficace peuvent améliorer l'expérience des employés, tandis qu'un manque de clarté peut créer des malentendus et des tensions.
Le GIE CORESIA comprendra de nouveaux sites, dont un très éloigné de notre patrimoine. L'éloignement du domicile dans le cadre d'une mobilité professionnelle peut avoir un impact négatif sur l'équilibre travail/vie personnelle.
À ce titre, bien que peu de mouvements soient annoncés dans le cadre du GIE concernant les salariés de Maison et Cité, la mobilité des collaborateurs nécessite une analyse qui tienne compte des particularités de chacun, à la fois sur la distance, les compétences, l'état de santé.
En résumé, un GIE non-employeur peut avoir des impacts variés sur les conditions de travail et la santé des salariés, selon la manière dont il est structuré et géré.
Les membres du CSE entendent donc être attentifs au développement du CORESIA et demandent qu'une information régulière en réunion de CSE soit réalisée. Cela vaut avis. »

J-D. POGNICI donne lecture d'un avis motivé :
« Même si nous pensons que ce projet d'importance est en préparation depuis plusieurs mois, nous dénonçons la précipitation de la mise en place, avec un CSE d'information écourté.
Après discussion avec des représentants du personnel de Pas-de-Calais Habitat, nous pouvons constater que Maison & Cités vient au secours de cette entreprise auprès de laquelle le département du Pas-de-Calais est en train de réduire fortement ses subventions.
Financièrement en difficulté, avec un faible volume de ventes, il y a aussi un fort retard dans la rénovation de leur parc immobilier. Nous n'avons aucune visibilité à court et à moyen terme sur l'organisation du futur GIE et l'impact que cela aura sur les salariés de Maison & Cités mais aussi ceux de Pas-de-Calais Habitat.
Comment les salariés de Maison & Cités pourront-ils mener de front leurs rénovations et en même temps traiter les logements amenés par Pas-de-Calais Habitat ? Il nous semblait plus judicieux de mener au départ quelques opérations communes sur la base du volontariat pour voir si ce projet était bien organisé. Cela vaut avis. »

M. BUQUET explique que certains salariés ont remarqué une certaine précipitation et ne comprennent pas pourquoi des services qui fonctionnent bien sont déplacés dans le GIE, sans avoir été concertés en amont.
Les salariés ne se sentent pas reconnus dans leur travail.

O. LE VEN remercie les membres du CSE pour leurs avis.

J-F. CAMPION remercie ceux qui ont pris la parole et souligne que le projet est structurant dans la stratégie de Maisons & Cités et au niveau du territoire.
Il insiste sur l'importance du GIE pour apporter des réponses complètes sur l'habitat vertical et horizontal aux collectivités locales.
Il précise avoir bien entendu les réserves et interrogations concernant la mise en place du GIE.
Il assure qu'il sera vigilant sur les conditions de travail, ainsi que sur les conditions de mise à disposition des collaborateurs au sein du GIE.
Il rappelle que, comme prévu, un suivi de la mise en place du GIE sera fait au sein du CSE.
Il propose de présenter ce suivi lors du CSE de juin, avant la mise en place du GIE, sous réserve des délibérations à venir.
Un autre point sera présenté en fin d'année (octobre ou novembre), après quelques mois de mise en production du GIE, pour adapter son fonctionnement si nécessaire.

4. Fil rouge projet Réseau + à fin février 2025

La Direction et les élus accueillent Mélanie PAUVROS.

M. PAUVROS explique que le chantier Réseau + porte sur la redéfinition des métiers de la DGARC.
Elle indique qu'à son arrivée chez Maisons & Cités, elle a effectué un tour des différentes équipes de la DGARC ainsi que de celles qui y collaborent, notamment la maîtrise d'ouvrage, pour évaluer l'état de la situation par rapport aux enjeux à venir.
Au fur et à mesure de ses rencontres avec les élus et partenaires, elle a pu mieux cerner les objectifs.
L'un des objectifs principaux est de redonner du sens aux missions de la DGARC pour accroître l'efficacité et l'impact.
Il s'agit également de clarifier les missions de chacun, de simplifier les processus, et de responsabiliser les collaborateurs et les managers.
Un enjeu important est l'harmonisation des pratiques, car des différences ont été constatées entre les territoires et les antennes.

M. PAUVROS insiste sur la nécessité de renforcer la solidarité entre les équipes, qui fonctionne bien sur certains territoires mais moins sur d'autres.
Elle mentionne un deuxième objectif : recentrer et professionnaliser les métiers de proximité, avec un accent sur le contact client et partenaire.
Elle fait référence au constat fait lors du séminaire de la DGARC en novembre, où il a été observé que le taux de satisfaction a chuté depuis 2018.
Cet indicateur sera suivi pour mesurer le succès de la redéfinition des métiers.
Un autre point soulevé est l'insatisfaction concernant les obligations réglementaires, notamment en ce qui concerne le taux d'attribution au public prioritaire.
Son objectif final est d'améliorer la satisfaction des clients, des collaborateurs et des collectivités partenaires.
Elle estime que la réussite de ce chantier se traduira par une meilleure satisfaction des clients et des collectivités, et par la construction de partenariats solides avec des associations pour aider les locataires en situation de fragilité.
Elle ajoute que cela impliquera également une amélioration de la satisfaction des collaborateurs grâce à une clarification de leurs missions et à une meilleure organisation de leurs tâches.

M. PAUVROS explique ensuite comment la redéfinition des métiers se traduit concrètement : il s'agit de revoir les postes, d'en supprimer certains et d'harmoniser les processus et les outils de pilotage pour être plus efficaces.
Un travail est également engagé pour animer les filières, avec des rendez-vous récurrents pour échanger sur les bonnes pratiques et les difficultés rencontrées.
Elle souligne l'importance de l'agilité dans la mise en place de solutions pour faire face à des situations comme l'absence prolongée d'un collaborateur ou un pic d'activité.
Elle mentionne aussi la nécessité d'analyser la répartition des effectifs, notamment en prenant en compte les évolutions depuis 2020, et d'adapter cette répartition aux nouveaux enjeux et outils.

M. PAUVROS poursuit en expliquant que le chantier est basé sur l'analyse du travail existant.
Des groupes de travail ont déjà été réunis avant son arrivée et certaines démarches avaient été entamées, notamment concernant le rôle des Directeurs de territoire.
Elle précise qu'il s'agit désormais de tirer parti des conclusions de ces démarches, tout en prenant en compte les avis des collaborateurs.
Elle annonce la mise en place de réunions de travail sous forme de groupes ou d'ateliers, en fonction du nombre de participants et de la nature des métiers, pour échanger sur des problématiques spécifiques.

M. PAUVROS explique avoir sondé les collaborateurs et le comité transverse pour initier la démarche, ce qui a permis de récolter des éléments confirmant les objectifs à mettre en place, sans surprise.
Elle précise qu'ils ont également mené des entretiens avec les membres du directoire et certains Directeurs, ainsi que des réunions et ateliers avec les métiers concernés.
Elle mentionne également un séminaire prévu pour la fin avril/début mai avec les managers de la DGARC, qui étaient déjà réunis en novembre pour travailler sur les objectifs de Réseau +.
Le projet managérial, à l'ordre du jour de ce séminaire, est jugé essentiel.
Elle insiste sur l'importance du chantier Réseau +, soulignant qu'il concerne la définition des métiers et qu'il devra être accompagné d'une clarification du rôle de chacun et des objectifs à atteindre.
Elle ajoute que cette démarche pourra entraîner des changements de fonctionnement.
Un livrable simple, utile au quotidien, sera remis aux managers et aux équipes concernées.
Elle illustre les ateliers en cours avec les collaborateurs, citant l'exemple d'un atelier avec les chargés de clientèle, abordant les irritants de leur activité quotidienne et les améliorations possibles pour la satisfaction des clients.
Elle précise que certains ateliers explorent la réorganisation de la DGARC et les attentes vis-à-vis des managers.
Les prochaines étapes incluent des réunions de travail détaillées de janvier à mars.
Le mois de mars sera consacré à approfondir certains sujets abordés lors des ateliers.
Par exemple, des réunions sont prévues pour clarifier les rôles entre chargés de clientèle et chargés d'attribution.
En avril, un projet managérial sera discuté pour obtenir une version claire du projet en mai, pour une présentation des propositions en juin.
L'été sera consacré à la définition de l'accompagnement au changement, en collaboration avec la DRH, ainsi qu'à l'anticipation des impacts sur les systèmes d'information et les outils.

M. PAUVROS conclut en réaffirmant l'importance de prendre le temps de travailler de manière réfléchie tout en visant des résultats rapides, afin d'améliorer la satisfaction des clients et des partenaires.

J.D. POGNICI évoque la redistribution des effectifs, sans embauche, et mentionne l'idée d'équipes volantes pour assister les équipes lors de certains déplacements.
Il demande si cette option est en réflexion.

M. PAUVROS répond qu'il n'y a pas d'a priori sur le schéma final et que l'idée des équipes volantes est une option à analyser.
Elle souligne que ce chantier de redéfinition des métiers et d'analyse des effectifs nécessaires est en co-construction et que cette proposition sera discutée et challengée ensemble.

La Direction et les élus remercient Madame PAUVROS.

5. Information sur le projet de résultats de l'accord d'intéressement pour l'année 2024 (sous réserve de l'Assemblée Générale de juin 2025)

La Direction et les élus accueillent Laurent CERUFFI.

O. LE VEN rappelle que cette année représente la deuxième de l'accord d'intéressement.
Elle précise que l'enveloppe globale d'intéressement est déterminée par la somme de diverses enveloppes, qui elles-mêmes résultent du taux d'atteinte des objectifs.
Elle mentionne ensuite les cinq thématiques de l'accord : les produits nets, l'excédent brut d'exploitation (EBE), les frais généraux, la plus-value sur vente, et le critère bonus relatif au nombre de logements livrés.
Elle présente également le système d'intéressement, en rappelant les quatre tranches de répartition prévues par l'accord d'intéressement :
– La première tranche, pour un taux d'atteinte entre 90 et 97 %, représente 1 % de la masse salariale ;
– La deuxième tranche, entre 97 et 99 %, représente 1,5 % de la masse salariale ;
– La troisième tranche, entre 100 et 105 %, représente 1,9 % de la masse salariale ;
– La quatrième tranche, pour un taux supérieur à 105 %, représente 2,3 % de la masse salariale ;
– Le critère bonus, qui porte sur le nombre de logements livrés, représente 1,8 % de la masse salariale.
Le montant global de l'intéressement est l'addition de ces cinq critères, soit quatre tranches et le bonus.

L. CERUFFI annonce que l'objectif pour les produits nets était de 313.898.000 euros, mais que la réalisation a atteint 318.980.000 euros, soit 101,62 % de l'objectif, déclenchant ainsi la tranche de 2,3 % de la masse salariale.
Concernant l'EBE, l'objectif était de 164.428.000 euros, et le résultat atteint est de 174.585.000 euros, soit 106,18 %, ce qui déclenche également la tranche de 2,3 %.
Pour les frais généraux, l'objectif était de 70.280.000 euros, et la réalisation est de 68.286.000 euros, soit 97,16 %, ce qui déclenche la tranche de 1,9 %.
En ce qui concerne la plus-value sur vente, l'objectif était de 15.523.000 euros pour 300 ventes, mais 337 ventes ont été réalisées, avec une plus-value de 19.015.000 euros, soit un dépassement de 22,5 %, ce qui déclenche également la tranche de 2,3 %.
Le montant total d'intéressement, sans critère bonus, est de 2.808.269 euros, soit 8,8 % de la masse salariale DSN 2024 (31,9 millions d'euros).
En ce qui concerne le critère bonus, l'objectif était de 4.475 logements livrés, mais seulement 4.107 ont été atteints, ce qui empêche le déclenchement du bonus.
Le total de l'intéressement distribué s'élève à 2,8 millions d'euros, soit 8,8 % de la masse brute DSN, et représente une augmentation de plus de 420.000 euros par rapport à l'année précédente.
Cela correspond à une moyenne de 3.235 euros par collaborateur.

L. CERUFFI présente ensuite la décomposition par catégorie, indiquant que pour la catégorie OQ2 à OHQ, l'intéressement moyen est de 3.087 euros, pour les catégories G1 à G2, il est de 2.359 euros, pour les catégories G3 à G4, il est de 3.143 euros, et pour les catégories G5 à G9, il est de 3.793 euros. Il précise que ces montants sont des moyennes.

O. LE VEN exprime sa satisfaction et félicite vivement tous les collaborateurs pour ces excellents résultats.

6. Information et consultation sur le versement d'un supplément à l'intéressement collectif 2024

J-F. CAMPION souligne les très bons résultats obtenus au titre de l'année 2024 et remercie l'ensemble des collaborateurs pour leur contribution.
Cette performance se reflète dans l'intéressement, avec une augmentation importante pour 2024 par rapport à 2023 et aux années précédentes.
Le montant de l'intéressement atteint presque celui observé au moment de la période du Covid.
La construction de l'accord d'intéressement, mis en place il y a deux ans, s'avère pertinente.
Les objectifs ont été largement atteints, ce qui permet d'envisager un intéressement supérieur à celui de 2022.
Il propose de verser un complément d'intéressement, en expliquant que les résultats de l'entreprise sont meilleurs que prévu, même si ceux-ci ne sont pas encore définitivement validés par le Conseil d'administration.
Le résultat net devrait dépasser les prévisions de départ pour 2024.
En particulier, bien qu'ils n'aient pas atteint le nombre de livraisons ciblé, ils ont franchi un seuil important avec plus de 4.000 logements livrés.
Il indique qu'un supplément de 300.000 euros pourrait ainsi être ajouté à l'intéressement, portant le total à environ 3.100.000 euros pour l'exercice 2024.

O. LE VEN indique que les montants moyens d'intéressement seraient les suivants : pour les premiers niveaux jusqu'OHQ, 3.417 euros ; pour les niveaux G1 à G2, 2611 euros ; pour les niveaux G3 à G4, 3.479 euros ; et pour les niveaux G5 à G9, 4.198 euros. Le total moyen d'intéressement serait ainsi de 3.581 euros.

Quel est l'avis des membres sur le versement d'un supplément à l'intéressement collectif 2024 ?

Le CSE émet un avis favorable à l'unanimité des votants.

7. Information sur le rétroplanning envisagé pour la signature d'un accord de supplément d'intéressement et mandatement d'un membre du CSE en prévision de la signature de l'accord

O. LE VEN explique que l'information sur les résultats de l'accord d'intéressement a été partagée et que la consultation a eu lieu.
Il est désormais nécessaire de mandater un membre du CSE en vue de la signature de cet accord.
L'accord devra être négocié et signé au plus tard le 31 mars 2025 avec le représentant désigné par le CSE.
Le versement de l'intéressement, y compris le supplément, aura lieu pendant les semaines 20 ou 21.

Qui se porte candidat ?

A. DUQUESNOY se porte candidate.

Y a-t-il d'autres candidats ?

Non.

Quel est l'avis des membres sur le mandatement de Madame DUQUESNOY en prévision de la signature de l'accord de supplément d'intéressement ?

Le CSE émet un avis favorable à l'unanimité des votants.

La Direction et les élus remercient Laurent CERUFFI.

8. Information sur l'index relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de Maisons & Cités au titre de l'année 2024

O. LE VEN précise que les résultats ne sont pas satisfaisants.

F. PLATEL indique que l'index relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes a été instauré par la loi de septembre 2018 et doit être publié chaque année avant le 1er mars.
L'index repose sur 5 indicateurs et est noté sur 100 points, permettant ainsi de comparer l'entreprise à d'autres structures et d'analyser son évolution annuelle.
Il précise qu'en cas d'index inférieur à 85 points, l'entreprise doit publier des objectifs de progression, et si le score est inférieur à 75, elle doit mettre en place des mesures correctives.
Pour l'année 2024, l'index de l'entreprise s'établit à 84.
Cette année, le score de 84/100 s'explique uniquement par le score obtenu sur le critère de répartition des augmentations individuelles qui ont été réalisées sur des métiers dits genrés.
Il est néanmoins important de souligner que Maisons & Cités obtient la quasi-majorité des points sur les autres critères et entend poursuivre ses actions en matière d'égalité professionnelle notamment par la mise en œuvre des actions inscrites au sein de l'accord Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail signé le 8 novembre 2024.

O. LE VEN évoque ensuite une réforme en cours de cet outil, ainsi qu'une future loi sur la transparence des rémunérations, issue d'une directive européenne, qui pourrait modifier l'approche actuelle.

Questions des membres

9. Point sur le nombre d'heures écrêté en 2024 et janvier 2025 pour chaque mois par direction, par service, par antenne

Ce point est reporté au prochain CSE.

10. Fil rouge sur la loi DDADUE, la prise de congés à récupérer pour les salariés en activité

O. LE VEN rappelle que la question posée concerne l'application de la nouvelle loi du 24 avril 2024 sur les congés payés en cas d'arrêt maladie.
Elle précise qu'un mail d'information a été envoyé aux collaborateurs de Maisons & Cités le 18 décembre 2024.
À la suite de cette communication, 36 collaborateurs présents ont adressé des demandes liées à cette loi, ainsi que 9 salariés ayant quitté l'entreprise.

Elle indique que les demandes sont en cours de traitement.
Une fois les vérifications effectuées, une réponse sera envoyée aux collaborateurs concernés.
Pour ceux encore en poste, les compteurs de congés seront mis à jour au début de la nouvelle période, à compter du 1er juin 2025.
Quant aux salariés sortis ayant fourni les justificatifs demandés, ils bénéficieront d'un paiement compensatoire, qui sera inclus dans la paie de février 2025 pour 5 d'entre eux.
Les 4 autres doivent encore transmettre leurs documents.
Elle ajoute que, dès le 1er juin 2025, les compteurs intégreront automatiquement les droits à congés payés liés aux arrêts maladie entre le 1er juin 2024 et le 31 mai 2025.

11. Point sur l'évolution de la flotte automobile

O. LE VEN rappelle que plusieurs directoires fin 2024 et début 2025 ont abordé ce sujet, car l'entreprise surveille attentivement l'utilisation des véhicules.
L'objectif est d'optimiser leur usage, car la location représente un coût élevé.
Un travail d'évaluation a été mené avec les équipes des moyens généraux et les Directeurs de territoire, prenant en compte le kilométrage et les besoins réels. Ainsi, les besoins en véhicules de service sont établis comme suit : 11 pour Bruay, 8 pour Valenciennes, 18 pour Loos en Gohelle, 7 pour Hénin-Beaumont et 5 pour Douai. Les véhicules excédentaires seront repris dans les prochaines semaines, soit 25 véhicules.
Une mutualisation des véhicules entre la DGAI, la DT et le LUM est prévue sur certains sites, notamment à Loos-en-Gohelle et au LUM.
Par ailleurs, les véhicules affectés aux chefs de projets ERBM seront repris avec un délai de six mois, car il apparaît que ces véhicules sont essentiellement utilisés pour des trajets domicile/travail et peu pour les chantiers.
Des véhicules de service seront mis à leur disposition.
Des contrôles internes mensuels sont maintenus, notamment via les carnets de bord.
Une réflexion est en cours sur l'instauration d'un système de géolocalisation qui automatiserait la tenue des carnets de bord, impliquant une consultation avec le CSE.
Concernant le verdissement de la flotte, l'installation de bornes de recharge se poursuit.
Des bornes sont déjà présentes à Loos-en-Gohelle, et un planning est en cours pour équiper chaque antenne d'une borne avec deux prises.
L'objectif est d'atteindre 100 % de véhicules électriques d'ici dix ans.

B. FACON demande si des bornes seront prévues pour les voitures personnelles.

O. LE VEN précise qu'il est possible d'utiliser une carte spécifique pour la recharge personnelle, mais que l'URSSAF a récemment modifié la réglementation sur cet avantage en nature.
Une étude est en cours pour assurer la conformité aux nouvelles règles en vigueur depuis le 1er janvier 2025.

J-F. CAMPION insiste sur la priorité accordée aux véhicules de l'entreprise pour l'accès aux bornes.
Il refuse que des véhicules personnels bloquent les missions professionnelles.

E. ROGE soulève une question sur le retrait des véhicules des chefs de projet, rappelant que ceux-ci ne faisaient pas l'objet d'un avenant au contrat de travail.

O. LE VEN répond qu'il ne s'agit pas de véhicules de fonction et qu'il n'existe aucun avantage en nature ni clause contractuelle.

Une tolérance avait été accordée, mais des mesures similaires ont déjà été mises en place depuis 2020 pour d'autres catégories de personnel.
Un délai de six mois est prévu pour permettre l'adaptation.

R. VANDELEENE évoque la nécessité de considérer la fréquence des déplacements, même lorsque le kilométrage est faible.
Il soulève également la question de la régularisation des 20 % supplémentaires sur les frais kilométriques pour les véhicules électriques.

O. LE VEN indique qu'elle se renseignera sur ce point.

J-F. CAMPION précise que les Directeurs territoriaux ont intégré la fréquence et le kilométrage dans leurs évaluations.

O. LE VEN constate que certains collaborateurs perçoivent des indemnités kilométriques élevées, ce qui suscite des interrogations.
Elle rappelle que l'usage d'un véhicule de service doit être prioritaire avant de recourir au remboursement d'indemnités kilométriques.

R. VANDELEENE rappelle que le choix entre véhicule personnel et véhicule de service avait été laissé aux salariés lors de la réorganisation de la flotte.
Concernant l'augmentation des frais kilométriques pour certains salariés, il souligne l'existence d'une validation par le supérieur hiérarchique direct.
Il rappelle également qu'un contrôle a été mis en place par le service comptable au début de la mise en œuvre de ce dispositif, afin de s'assurer de la bonne compréhension des règles et d'éviter d'éventuels abus.
Il insiste sur le choix laissé aux salariés d'utiliser soit leur véhicule personnel soit un véhicule pool, validé par la Direction et confirmé par la Direction également lors d'un précédent CSE.

O. LE VEN précise que ses remarques ne concernent qu'une minorité de collaborateurs dont les indemnités kilométriques sont particulièrement élevées.
Elle souligne que le système de validation des frais implique plusieurs niveaux de contrôle, notamment par les managers et les RH.
Un rappel a d'ailleurs été effectué aux managers sur l'utilisation de l'outil Notilus.
Des améliorations informatiques sont envisagées pour faciliter ces contrôles, bien que leur mise en place soit complexe.

12. Point sur le parking silo et les conditions d'attribution des places de parking

O. LE VEN indique que l'obtention d'informations a été difficile, mais qu'il y a dix jours, le gestionnaire du futur parking a confirmé la réservation de 80 places pour Maisons & Cités.
Elle précise cependant qu'aucune information n'est encore disponible sur les conditions d'accès, le gestionnaire n'ayant pas encore défini le mode de fonctionnement.
L'ouverture du parking est prévue pour avril, sous réserve de la fin des travaux de la route adjacente.
Avec les 142 places déjà existantes, l'offre de stationnement devrait être suffisante.

O. LE VEN exprime ensuite son mécontentement concernant le non-respect des règles de stationnement.

Elle constate que certains collaborateurs continuent de se garer sur le parking visiteur ou aux abords du site, ce qui engendre des désagréments.
Elle rappelle que ces espaces doivent rester disponibles pour les visiteurs, dans un souci de satisfaction client.
Un suivi est mis en place avec les équipes des moyens généraux, incluant des rappels et des alertes aux contrevenants.
Elle insiste sur la nécessité de respecter les règles en vigueur.

13. Point sur la visite de l'inspection du travail

O. LE VEN fait un point sur la visite de l'Inspection du travail.
Elle rappelle que le 14 février, l'entreprise a accueilli deux inspectrices.
Cette visite faisait suite à une demande reçue début décembre concernant la communication des comptes rendus du CSE et de la CSSCT, documents qui ont été transmis.
Les inspectrices ont proposé de se rendre sur site, et la rencontre s'est déroulée en deux temps : un premier échange de deux heures et demie avec la Direction, puis un entretien d'une durée similaire avec des représentants du CSE, portant sur des sujets liés au courrier dont ces derniers avaient connaissance.
Toutes les explications ont été fournies et l'entreprise a récemment envoyé les derniers documents demandés.
Elle indique être dans l'attente d'un courrier de l'Inspection du travail et assure que son contenu sera partagé dès réception.
Si des actions sont nécessaires, elles seront mises en place en conséquence.

14. Point sur les missions du Chargé d'Etudes Clientèle

M. PAUVROS précise que l'objectif est de mobiliser une personne expérimentée de terrain pour éclairer les décisions à prendre.
Ce genre d'analyse est crucial pour la prise de décision basée sur des éléments concrets.

Questions diverses

J-D. POGNICI indique qu'il a deux questions à poser.
La première concerne des problèmes de budget, il souligne qu'habituellement ces problèmes surviennent en fin d'année, mais cette fois, ils apparaissent en début d'année.
Selon ses observations, les fonds ne parviennent pas aux antennes sur le terrain, ce qui impacte fortement les opérationnels, qui ont besoin de savoir combien de temps cette situation va durer.

O. LE VEN prend le point.

J-D. POGNICI pose une deuxième question, en se référant à une affiche visible à Fresnes-sur-Escaut.
Il s'étonne de voir qu'une somme de 20.000 euros a été allouée à une opération de réhabilitation de la gare.
Il se demande pourquoi cette somme a été attribuée alors que l'on leur avait toujours dit que l'Epinorpa était une coquille vide sans budget.

J-F. CAMPION affirme qu'il n'a jamais qualifié l'Epinorpa de coquille vide.
Il rappelle que chaque année un budget est voté pour l'Epinorpa, qui dispose d'un conseil d'administration se réunissant deux à trois fois par an.

Il précise que l'Epinorpa est un établissement public à caractère industriel et commercial avec une existence juridique et des activités bien réelles.
Auparavant, l'Epinorpa gérait la déclaration fiscale pour l'ensemble du groupe, y compris pour Maisons & Cités.
Il évoque un litige avec les services fiscaux datant de 2013, qui a été remporté par l'Epinorpa et Maisons & Cités en 2019.
Suite à ce litige, l'Epinorpa a reversé à Maisons & Cités la part du gain qui lui revenait, tout en conservant une partie.
L'Epinorpa a alors décidé d'affecter cette somme à des projets en lien avec le territoire et le patrimoine de Maisons & Cités.
Il souligne qu'il n'est donc pas surprenant que des projets de développement soient soutenus dans des communes telles que Fresnes-sur-Escaut.
Ces projets bénéficient d'une enveloppe globale de 2,7 millions d'euros, destinée à soutenir des initiatives sur le territoire où l'Epinorpa est implanté.

J-F. CAMPION informe le CSE que le litige concernant la prime PEPA versée en 2022 a été tranché en faveur de la Direction.
Le juge a débouté le syndicat Sud Logement Social, confirmant que la prime PEPA avait été versée conformément aux engagements pris en décembre 2021.
De plus, le syndicat a été condamné à payer des indemnités.

Pas d'autres questions, la séance est levée à 10h30.

PROCHAINE REUNION : 21 MARS 2025
COMPTE RENDU REDIGE PAR : www.compte-rendu.fr