

Compte-Rendu CSE
Du 21 mars 2025 à 8 heures 45
En réunion LUM – Salle Bélénos

PRESENTS : O LE VEN, H. TENZA, F. PLATEL, V. PALE, R. BAUDUIN, L. DESPREZ-LECLERCQ, D. DREF, A. DUQUESNOY, B. FACON, X. FAVORITI, S. HENNEBEL, R. KABDANI, N. MARCINIAK, J.D. POGNICI, J.P. QUINT, C. RAVEZ, D. RUCQUOIS, M. SPOLAORE, S. TORCHI, M. VASSEUR.

Représentants syndicaux au CSE : P. BROUSMICHE.

Représentants de Proximité : K. HAMZI.

Invité : L. VANNEUFVILLE AUDEXCO Expert-comptable du CSE

EXCUSES : J.F. CAMPION, M. BUQUET, J. DELAHAYE, C. GODIN, V. LOBEL, F. DEL GROSSO, E. ROGE, S. COGET

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 03.03.20253
2. Information et consultation sur le bilan des comptes (œuvres sociales et fonctionnement) 2024 du CSE3
3. Information et consultation sur le budget prévisionnel (œuvres sociales et fonctionnement) 2025 du CSE7
4. Retour sur la Commission Formation Egalité Professionnelle du 14.03.2025.....8
 - Bilan de la formation professionnelle 2024.....8
 - Prévisionnel de la formation professionnelle 20259
 - Suivi des objectifs fixés dans le cadre de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail10
 - Présentation de l'index égalité femmes-hommes 202410
5. Présentation du bilan 2024 d'action logement10
6. Information sur le lancement du projet « Equilibre Pro » et désignation des représentants CSE participants11
7. Retour sur la mise en œuvre d'une enquête relative à une situation prétendue de harcèlement moral.....12
- Questions des membres :13
8. Point sur la pertinence des permanences à la Maison du Logement pour Tous à Arras13
9. Point sur la possibilité d'utilisation des véhicules personnels dans le cadre des déplacements professionnels.....13
10. Fil rouge sur les travaux des antennes de proximité.....15

11.	Point sur la dotation des fauteuils du CRC	15
12.	Point sur l'évolution de la prise en charge des abonnements de train suite à l'ouverture de la passerelle	16
13.	Point sur la portabilité de la mutuelle pour les salariés qui partent en retraite.....	16
14.	Point sur le nombre d'heures écrêté pour chaque mois en 2024, en janvier et en février 2025 par direction, par service et par antenne	16

Madame LE VEN ouvre la séance.

O. LE VEN excuse l'absence de Monsieur CAMPION.

1. Approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 03.03.2025

Quel est l'avis des membres sur l'approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 3 mars 2024 ?

Le compte-rendu de la réunion ordinaire du CSE du 17 mai 2024 est approuvé à la majorité des votants. (15 voix favorables et 1 abstention).

2. Information et consultation sur le bilan des comptes (œuvres sociales et fonctionnement) 2024 du CSE

Un document intéressant ce point est partagé en séance.

L. VANNEUFVILLE indique qu'un document relatif aux comptes du CSE a été adressé à l'ensemble des membres en amont de la séance.

En 2024, le CSE a bénéficié d'environ 63.000 euros de subvention sur le compte de fonctionnement. Cette subvention était légèrement supérieure au budget et à la subvention de 2023 qui s'élevait à 62.000 euros.

Le premier poste de dépense du compte de fonctionnement était les autres frais de fonctionnement avec 27.000 euros de dépense correspondant aux fournitures de bureau, les frais de missions, les frais de réception, les frais de déplacement, les frais d'assurance dont une partie est remboursée par l'employeur, les frais de banque, les frais de poste et de téléphone.

Ce poste de dépense était légèrement supérieur à 2023, où le CSE avait dépensé 25.000 euros.

Cette augmentation est liée à la hausse des dépenses des fournitures de bureau et administratives.

Le deuxième poste de dépense du compte de fonctionnement s'élève à 23.000 euros correspond aux prestations externes utilisées pour le fonctionnement du CSE, soit les honoraires comptables, les honoraires de conseil et les frais de rédaction des procès-verbaux.

Les honoraires de conseil juridique ont augmenté en 2024.

Un budget de 8.000 euros a été dédié à la formation des élus du CSE.

Le dernier poste de dépense correspond aux dépenses de communication, soit l'utilisation de la plateforme Wengel.

Le compte de fonctionnement était donc déficitaire de 2.600 euros.

Il est toujours délicat de parler de déficit, il s'agit davantage une reprise des excédents antérieurs, car tous les résultats sont acquis de manière définitive au sein du CSE.

Les réserves du compte de fonctionnement pourraient permettre de financer un projet ou une action particulière à l'avenir.

Pour rappel, la subvention du compte de fonctionnement est égale à 0,2 % de la masse salariale et est définie par le Code du travail.

Le budget des activités sociales et culturelles s'élevait à 742.000 euros en 2024, ce budget est similaire au budget de 2023 à 600 euros près.

Le compte des œuvres sociales et culturelles est globalement stable, mais connaît des variations en interne.

La contribution de l'employeur est calculée sur un taux de 2,18 %. Le CSE a disposé d'une contribution de 690.000 euros en 2024, cette contribution était en ligne avec le budget anticipé et était en légère hausse par rapport à 2023.

Les intérêts sur les livrets ont augmenté pour atteindre 3.000 euros 2024, car les taux d'intérêt ont augmenté en 2024.

Les avantages acquis en nature sont obligatoirement valorisés au regard de l'autorité des normes comptables.

Un demi-poste de secrétariat est valorisé à hauteur de 31.500 euros. Cet avantage en nature était en légère hausse par rapport à 2023.

Un certain nombre de logements sont mis à la disposition des salariés au travers du CSE.

Le CSE encaisse les contributions des salariés afin de prendre en charge les frais de nettoyage, les taxes foncières et les charges de copropriétés.

Les biens sont à la disposition des salariés un certain nombre de semaines en fonction d'une grille tarifaire prédéfinie.

L'avantage en nature est donc valorisé en fonction du chiffre d'affaires maximum.

Les charges variables ont été rehaussées sur un taux d'occupation de 100 %, ce qui permet d'obtenir une marge acquise par la mise à disposition de ces logements.

La valorisation des logements est estimée à 30.000 euros environ.

Les recettes étant supérieures aux charges d'environ 11.000 euros sur l'année 2024, l'avantage en nature a été valorisé sur l'écart lié à une sous-occupation des locaux, qui est donc de 18.000 euros.

Les avantages en nature et la contribution de l'employeur donnent donc un budget de 742.000 euros. Ce budget est réparti en différents postes de dépenses :

- 482.000 euros pour les vacances et les voyages (chèques-vacances, voyages, logements mis à disposition), dont 200.000 euros récupérés auprès des salariés ;

- 203.000 euros de chèques-cadeaux de Noël ;

- 63.000 euros pour l'organisation de l'arbre de Noël ;

- 16.000 euros de billetterie ;

- 7.800 euros pour la sortie Marché de Noël, dont 2.000 euros de participation des salariés ;

- 138.000 euros pour les loisirs et la culture dont :

- 44.500 euros pour le barbecue

- 46.000 euros pour la journée en famille, dont 7.800 euros de participation des

salariés

- 48.000 euros de distribution de carte culture de rentrée

- 20.000 euros de participation à la rentrée scolaire ;

- Une activité d'achat revente neutre ;

- 31.500 euros de secrétariat, mais ce poste est également inscrit dans les produits.

Le coût global des activités de 2024 s'élevait à 760.000 euros, contre 793.000 euros en 2023, mais les dépenses étaient en ligne avec le budget.

Le compte des œuvres sociales a également enregistré 18.000 euros d'autres charges correspondant aux frais bancaires. Le coût global des charges était donc de 778.000 euros en 2024.

Le compte des œuvres sociales et culturelles était donc déficitaire de 125.000 euros, mais ce déficit correspond à la récupération des excédents des années antérieures à hauteur de 35.000 euros.

Le CSE avait budgété un déficit de 62.000 euros.

Le CSE a financé les activités suivantes sans condition d'ancienneté :

- L'opération des chèques vacances à hauteur de 320 euros par salarié pour 807 bénéficiaires ;

- Les locations Tohapi et Odalys ;

- Les huit logements de vacances ;

Le taux d'occupation globale des logements de vacances était de 65 %.

Ce taux d'occupation est calculé en fonction du nombre de semaines disponibles et le nombre de semaines réalisées.

D'un point de vue comptable, l'avantage en nature et le taux d'occupation sont uniquement basés sur des calculs en fonction du chiffre d'affaires espéré par rapport au chiffre d'affaires réalisé.

Au total, 21 séjours Tohapi et 3 réservations Odalys ont été effectués en 2024.

Le CSE a organisé l'arbre de Noël à Teamsquare le 8 décembre 2024, 520 personnes étaient inscrites à l'événement et 477 personnes étaient présentes.

Le CSE a financé une carte cadeau d'une valeur de 100 euros aux enfants de moins de 16 ans, soit 563 bénéficiaires, et une carte cadeau de 170 euros pour les collaborateurs, soit 792 bénéficiaires.

La journée familiale s'est déroulée le 29 septembre 2024 à Walibi.

Au total, 781 personnes ont participé à cette journée et ont apporté leur contribution à hauteur de 10 euros chacune.

La sortie barbecue a rassemblé 422 salariés le 21 juin 2024.

La sortie du marché de Noël a été organisée le 15 décembre 2024 avec le transport en bus.

Une participation individuelle de 10 euros a été demandée aux participants.

Au total, 204 personnes ont participé à cette sortie.

Le CSE utilise la plateforme Wengel pour la gestion de la billetterie.

Cette plateforme donne accès à des tarifs préférentiels aux salariés.

Le CSE a abondé la plateforme à hauteur de 14.000 euros pour l'achat de 4.500 places.

La participation moyenne du CSE était de 3,15 euros par place.

Le CSE a également procédé à des ventes de produits de parfumerie en 2024.

Deux voyages ont été organisés à Malaga en 2024 pour 48 adultes et 4 enfants.

Le CSE a également organisé un voyage en Thaïlande avec 41 adultes.

Le détail de la billetterie est présenté en séance.

L. VANNEUFVILLE indique que le CSE a distribué une carte culture pour la rentrée à hauteur de 60 euros pour 814 bénéficiaires, soit un coût net de 48.000 euros.

La carte de rentrée scolaire s'élevait à 40 euros par enfant et a été distribuée à 516 bénéficiaires.

Aucun dossier n'a été adressé à la commission sociale et solidaire en 2024.

Le patrimoine du CSE correspond aux actifs à disposition, les avances reçues et les créances.

Au 31 décembre 2024, les actifs étaient composés de 2.039 euros de stocks de billetterie et les créances s'élevaient à 205.810 euros.

La trésorerie s'élevait à 694.286 euros, soit un total de 902.136 euros.

Les comptes du CSE comptaient 15.000 euros de dettes fournisseurs correspondant à des charges engagées en 2024, mais régularisées en 2025.

Le CSE a bénéficié des avances de la Direction pour l'année 2025.

Quelques charges étaient à payer et des produits étaient constatés d'avance à la fin de l'année 2024 pour un montant peu conséquent.

L'ensemble de ces dettes représentaient 646.865 euros au 31 décembre 2024.

Par conséquent, le patrimoine net du CSE s'élevait à 255.271 euros au 31 décembre 2024, dont 42.190 euros au titre du compte de fonctionnement et 213.081 euros au titre du compte des œuvres sociales et culturelles.

Les 205.810 euros de créances sont composés des soldes non consommés de Tohapi et d'Odalys, mais aussi des avances pour les voyages à Majorque et en Afrique du Sud prévus en 2025.

Le deuxième poste correspond au solde des subventions de 2024.

Le CSE a reçu en janvier 2025 160.000 euros de subvention de l'employeur de reliquat 2024.

Les dettes concernaient des activités de 2024 qui n'ont pas encore payé pour Mariot Voyages et Wengel.

Certaines factures n'avaient pas encore été réceptionnées en 2024.

Les avances enregistrées en 2024 correspondaient à la contribution de l'employeur s'élevant à 600.000 euros.

Enfin, des acomptes des salariés ont été reçus en 2024 au titre des activités prévues en 2025 à hauteur de 32.000 euros.

Au 31 décembre 2024, les disponibilités s'élevaient à 694.287,90 euros, mais ce chiffre est artificiellement augmenté par l'avance de 600.000 euros de l'employeur pour l'année 2025.

Le CSE dispose donc d'une marge de trésorerie inférieure à 100.000 euros pour financer et anticiper les activités.

En 2024, la trésorerie était principalement placée sur les comptes bancaires.

Le cabinet comptable invite le CSE à placer cette trésorerie dans des livrets pour augmenter ses produits financiers.

A. DUQUESNOY répond que des placements ont été réalisés en 2025.

L. VANNEUFVILLE indique que le CSE compte trois engagements en cours.

Un contrat a été signé pour la rédaction des procès-verbaux du CSE avec compte-rendu.fr.

Un contrat a été signé auprès du cabinet Ceres.

Enfin, une lettre de mission a été signée en 2021 auprès du cabinet Audexco Flandres pour la présentation annuelle des comptes et l'assistance à la présentation de situations trimestrielles.

La liste des prestataires significatifs du CSE est présentée en séance.

J-D. POGNICI suggère de mentionner le nombre de salariés concernés parmi le nombre de participants et de bénéficiaires lors des événements.

Il serait judicieux de connaître le nombre de salariés concernés par les activités.

L. VANNEUFVILLE répond que le nombre de participants est précisé dans le détail des activités.

C. RAVEZ répond que cette information peut être ajoutée.

O. LE VEN invite les élus du CSE à réaliser un bilan des activités achevées en réunion du CSE en complément des bilans intermédiaires.

La Direction remercie M. VANNEUFVILLE pour sa présentation claire des comptes du CSE et félicite les membres du CSE pour les actions menées au sein de l'entreprise.

Les salariés expriment leur satisfaction face à ces actions.

La Direction constate l'engagement des membres du CSE.

Quel est l'avis des membres sur le bilan des comptes des œuvres sociales et de fonctionnement de 2024 du CSE ?

Le bilan des comptes des œuvres sociales et de fonctionnement de 2024 du CSE est approuvé à l'unanimité des votants.

3. Information et consultation sur le budget prévisionnel (œuvres sociales et fonctionnement) 2025 du CSE

C. RAVEZ indique que le budget prévisionnel de 2025 comprend :

- 10.500 euros pour le voyage à Majorque avec une participation de 250 euros de CSE ;
- 265.000 euros de chèques-vacances pour 815 salariés à hauteur de 320 euros ;
- 50.000 euros pour l'arbre de Noël avec une estimation de 500 participants ;
- 205.400 euros pour la carte cadeau de Noël à hauteur de 190 euros pour une estimation de 815 salariés et 100 euros pour une estimation de 580 enfants ;
- 16.000 euros pour l'abondement de 20 places de cinéma par le CSE afin de réduire le prix à 5 euros la place pour les salariés ;
- 1.500 euros pour la plateforme Wengel ;
- 10.500 euros pour le marché de Noël correspondant à 300 participants avec une participation de 45 euros par le CSE et une participation de 10 euros par participant ;
- 13.000 euros pour les week-ends à Amsterdam en octobre 2025 pour 106 participants, avec une participation du CSE à hauteur de 121 euros ;
- 55.000 euros pour le barbecue prévu en juin 2025 ;
- 40.000 euros pour la journée familiale au parc Astérix le 28 septembre 2025 avec une estimation de 600 participants et une participation de 10 euros par participant ;
- 47.189 euros de cartes cultures à hauteur de 60 euros par salarié pour une estimation de 815 salariés ;
- 40 euros par enfant pour la carte de rentrée scolaire, avec une estimation de 580 enfants ;
- 400 euros de frais bancaires.

Le budget des œuvres sociales et culturelles est donc déficitaire de 46.000 euros en 2025, mais le CSE dispose d'un reliquat pour pallier ce déficit.

O. LE VEN indique que le guide pratique du comité social et économique de l'URSSAF demande de préciser la modulation du montant de l'avantage selon les critères sociaux objectifs et prédéterminés comme le quotient familial, le revenu fiscal de référence pour chaque action du CSE.

Il est nécessaire que les modes de répartition soient connus par les salariés.

A. DUQUESNOY répond que le CSE n'applique pas de modulation sur les avantages offerts aux salariés en fonction de critères sociaux.

O. LE VEN précise que néanmoins, afin de se mettre en conformité avec la préconisation de l'URSSAF, le CSE doit communiquer auprès des salariés sur les règles applicables à savoir que le CSE n'applique pas de modulation.

C. RAVEZ indique que le CSE prévoit une subvention de 63.000 euros pour le compte de fonctionnement en 2025.

Le budget prévisionnel prévoit les dépenses suivantes :

- 8.800 euros de formation pour les élus ;
- 7.520 euros pour la plateforme Wengel ;
- 10.000 euros d'honoraires comptables auprès du cabinet Audexco Flandres ;
- les honoraires de conseil ;
- 6.874 euros pour la rédaction des procès-verbaux auprès de la société compte-rendu.fr
- 26.600 euros pour les autres frais de fonctionnement, dont :
 - 1.000 euros de fournitures de bureau
 - 21.000 euros de frais de mission, de repas et de déplacement

- 1.100 euros de services bancaires
- 1.300 euros d'assurance
- Les frais de poste et de communication

Le budget total du compte de fonctionnement s'élève à 62.646 euros pour l'année 2025.

A. *DUQUESNOY* précise que l'augmentation des honoraires de rédaction des procès-verbaux est liée à une obligation légale.

L. *VANNEUFVILLE* ajoute que le budget des activités sociales et culturelles est un budget de base, il est d'usage de voter un budget révisé en cours d'année si un événement nécessite de réallouer le budget.

Les membres du CSE ont reçu un document intitulé Comptes annuels et annexes, qui est le document obligatoire imposé par la nouvelle réglementation comptable et l'autorité des normes comptables. Ce document reprend tous les textes et les données chiffrées des comptes du CSE présentés dans le rapport de gestion.

Quel est l'avis du CSE sur le budget prévisionnel des œuvres sociales et de fonctionnement du CSE pour l'année 2025 ?

Le budget prévisionnel des œuvres sociales et culturelles et de fonctionnement du CSE pour l'année 2025 est approuvé à l'unanimité des votants.

L. *VANNEUFVILLE* quitte la séance à 9 heures 37.

4. Retour sur la Commission Formation Egalité Professionnelle du 14.03.2025

• Bilan de la formation professionnelle 2024

H. *TENZA* indique que la commission formation égalité professionnelle s'est réunie le 14 mars 2025. En 2024, la formation professionnelle a été marquée par plusieurs temps forts tels que la poursuite et la clôture des parcours FACILITEUR, CREA'NIMATEUR et CREA'MANAGER.

Le parcours FACILITEUR a concerné 9 collaborateurs, le parcours CRE'ANIMATEUR 17 collaborateurs, et le parcours CREA'MANAGER 9 collaborateurs.

Un deuxième parcours CREAMANAGER a été lancé, complément du premier, intitulé « *faisons un pas de côté* ».

Ce dernier est destiné aux managers. Il s'agit d'un parcours libre d'accès, abordant diverses thématiques, où chaque manager peut s'inscrire pour suivre les formations appropriées à ses besoins. A ce jour, 67 managers s'y sont inscrits.

La formation professionnelle a été marquée par la poursuite et la clôture des parcours métiers, notamment par le parcours « *chargé d'attribution* », qui a concerné 8 collaborateurs.

Le parcours « *chargé de clientèle* » a réuni 23 participants, tandis que le parcours « *créadop* » a bénéficié à 3 collaborateurs. Ce dernier est spécifiquement destiné aux chargés d'opération.

Par ailleurs, un nouveau parcours métier a été lancé, le parcours « *pilote social* » a concerné 21 collaborateurs.

Des tutoriels internes ont été créés pour permettre aux collaborateurs de se former aux outils internes de l'entreprise.

L'avantage des tutoriels réside dans leur accessibilité à tout moment, en fonction des besoins.

Ces tutoriels ont été créés sur les logiciels BSP, IKOS et ERBM.

Des e-learning internes ont été créés.

L'un des e-learning concerne la terminologie et la pathologie du bâtiment, ce module est principalement destiné aux chargés de clientèle, mais également ouvert à tout collaborateur intéressé. Un autre module a été conçu pour sensibiliser au RGPD, dans le respect des obligations légales.

Le référentiel de formation a été mis en place. Ce référentiel recense l'ensemble des formations disponibles dans l'entreprise, sans pour autant exclure la possibilité d'inscrire des collaborateurs à des formations extérieures à ce référentiel.

Celui-ci constitue donc une base de réflexion.

Au total, 409 sessions de formation ont été organisées et dispensées en 2024, pour un budget de coûts pédagogiques de 479.000 euros, dont 470.000 euros consacrés au plan de développement des compétences.

Le coût global des formations a représenté 1.247.000 euros, comprenant 725.000 euros de coûts salariaux et 481.000 euros de coûts pédagogiques.

À cela s'ajoutent 580.000 euros de financement direct pris en charge par Uniformation, l'organisme de formation collecteur de l'entreprise.

Ainsi, l'investissement total en formation pour l'année 2024 a atteint 1.828.064 euros.

808 collaborateurs ont été formés en 2024, représentant un total de 3.252 stagiaires, car un collaborateur peut être stagiaire à plusieurs reprises.

Une demande de cofinancement a été réalisée dans le cadre du CPF (Compte Personnel de Formation), dispositif individuel que chaque collaborateur peut mobiliser lorsqu'il le souhaite.

Lorsque le montant du CPF est insuffisant face au coût de la formation, l'entreprise peut compléter le financement, ce qui a été fait pour un collaborateur en 2024.

L'entreprise a reçu trois demandes d'absence dans le cadre du contrat de formation professionnelle de transition.

Deux de ces dossiers ont été refusés par la commission de l'OPCO, et un dossier a été reporté à 2025.

Aucune demande n'a été faite concernant un bilan de compétences ou un congé VAE.

En 2024, 38 contrats d'apprentissage étaient présents dans l'entreprise, avec une proportion de 34 % d'homme et 66 % de femmes.

Deux contrats de professionnalisation ont également été signés, à parité entre hommes et femmes.

Aucun dossier n'a été déposé dans le cadre du dispositif PRO-A.

- **Prévisionnel de la formation professionnelle 2025**

H. TENZA rappelle que l'ensemble des orientations générales de la formation est consultable dans la BDESE.

Ces orientations générales ont été définies en 2023 et sont reconduites pour l'année 2025.

Une redéfinition des orientations générales de la formation est prévue en 2026.

Le budget 2025 est structuré autour de quatre axes, identiques à ceux des années précédentes.

Le premier axe, « *s'intégrer dans l'entreprise et recevoir des formations indispensables à l'exercice de son métier* », est doté de 50.000 euros.

Le deuxième, « *professionnaliser ses pratiques métiers et entretenir ses compétences* » est doté de 310.000 euros.

Le troisième, « *s'adapter aux évolutions de l'environnement* », bénéficie de 50.000 euros.

Le quatrième, « *être acteur de son parcours professionnel et de sa qualité de vie au travail* », est doté de 90.000 euros.

Ces enveloppes sont similaires à celles des années antérieures.

L'objectif est de poursuivre le développement de la formation professionnelle au sein de l'entreprise, tout en accompagnant les projets à venir.

- **Suivi des objectifs fixés dans le cadre de l'accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.**

H. TENZA rappelle qu'un nouvel accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle et la QVCT a été négocié en novembre 2024.

L'objectif est de reprendre les principaux domaines d'action, ainsi que les objectifs, actions et indicateurs, pour en assurer un suivi.

Dans le domaine de l'embauche, il est prévu de finaliser les processus d'embauche et de mobilité via HEYTEAM.

L'objectif est de développer HEYTEAM et de mettre en place un parcours d'intégration dématérialisé non seulement pour les nouveaux collaborateurs (dispositif déjà mis en place) mais également pour les mobilités professionnelles.

Il est aussi prévu de revisiter l'ensemble des communications, courriers et annonces sur la durée de l'accord, pour moderniser et finaliser le travail sur la marque employeur.

Ce travail sera mené sur les années 2025 et 2026.

Le projet HEYTEAM est lancé en collaboration avec la DTN, dans le cadre du processus de dématérialisation.

Le travail sur la communication est déjà engagé et sera poursuivi progressivement au fil des actions mises en œuvre.

Concernant les conditions de travail, l'entreprise accompagnera l'intégralité des équipes concernées par les nouveaux modes de travail, notamment dans le cadre de l'aménagement des nouveaux espaces.

Cet accompagnement a déjà commencé lors des déménagements des antennes de Condé sur Escaut et de Lens-Orion.

L'objectif est d'aider les collaborateurs à s'approprier les nouveaux usages et à faire évoluer leur façon de travailler, notamment dans le cadre de la digitalisation.

Le troisième axe porte sur l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'objectif est la mise en place d'un dispositif spécifique pour les aidants.

Un travail a déjà débuté, notamment lors de la matinale du dialogue social du 30 janvier 2025.

Un projet nommé « Équilibre Pro » sera lancé prochainement.

Sur le thème de la rémunération, l'entreprise s'est engagée à poursuivre les mesures de rattrapage des rémunérations.

Ce processus sera poursuivi à l'issue de la campagne de rémunération finalisée en février 2025.

- **Présentation de l'index égalité femmes-hommes 2024**

Le point a été traité lors de la réunion du CSE du 3 mars 2025.

5. Présentation du bilan 2024 d'action logement

F. PLATEL indique que les versements de Maisons & Cités à Action Logement ont représenté 140.735 euros.

Les différents services proposés par Action Logement ont représenté un peu plus de 200.000 euros, au bénéfice des salariés de Maisons & Cités, ce qui témoigne d'une bonne utilisation des différents dispositifs.

Le principal poste concerne les familles logées.

11 collaborateurs de Maisons et Cités ont bénéficié des services d'Action Logement pour un relogement, pour un montant total de 92.000 euros.

Pour rappel, la valorisation des prestations dépend du type de logement et de la tension sur la zone géographique.

La valorisation des dossiers varie entre 8.000 et 14.000 euros.

En ce qui concerne les dispositifs d'accession et de travaux, trois dossiers de prêt accession ont été traités ainsi que deux dossiers de prêt travaux.

L'accession concerne principalement des primo-accédants, dans le cadre de l'achat de logements neufs auprès de bailleurs sociaux, via le dispositif PSLA (prêt social location-accession).

L'interlocuteur d'Action Logement a souligné que la communication sur les prêts travaux serait un axe intéressant à développer, car ce type de prêt ne comporte pas de condition de ressources.

Le prêt travaux correspond à une enveloppe de 10.000 euros à un taux de 1,5 % sur 10 ans.

Le conseil en financement et en accession peut également être proposé aux collaborateurs.

Aucun collaborateur n'en a bénéficié en 2024, mais certains en avaient profité en 2023.

Concernant les salariés en difficulté, aucune sollicitation auprès d'Action Logement n'a été enregistrée en 2024.

A. DUQUESNOY estime que le dispositif d'aide aux salariés en difficulté n'est probablement pas connu des salariés.

F. PLATEL prend le point.

Concernant les aides à la location, deux aides MobiliJeunes ont été mobilisées pour des alternants de moins de 30 ans disposant d'un logement en location.

Action Logement accorde dans ce cadre une aide de 100 euros par mois pendant 11 mois.

Tout alternant peut contacter Action Logement et bénéficier de cette aide.

Une affiche regroupant les principaux dispositifs proposés par Action Logement a été transmise à l'entreprise. Cette affiche sera mise à disposition de l'ensemble des collaborateurs.

6. Information sur le lancement du projet « Équilibre Pro » et désignation des représentants CSE participants

H. TENZA annonce que la Direction souhaite lancer un projet nommé Equilibre Pro.

Ce projet fait suite à de nombreux échanges, notamment en CSE et en CSSCT autour de la charge de travail.

Le projet est scindé en différents lots.

L'objectif principal est de mettre en lumière et de répertorier les actions en lien avec la QVCT.

Ce projet vise à prévenir les risques liés à la charge de travail, mettre en place un dispositif d'accompagnement pour les aidants et revoir certaines questions du baromètre social en lien avec les membres de la CSSCT.

L'objectif est de continuer à garantir la satisfaction, la performance et le bien-être des collaborateurs.

Un collaborateur épanoui dans son environnement et ses missions est un collaborateur performant.

Enfin, le projet vise à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le projet est constitué d'une équipe cœur composée d'Odile LE VEN, Hélène TENZA, Amélie DE VILLERS MORELLE, Frédéric PLATEL, Vanessa PALE et Valentine MAILLARD.

Un comité de pilotage mensuel sera mis en place pour coordonner les avancées des lots.

Une réunion de lancement est prévue le 2 avril 2025.

Le premier lot concerne les aidants et sera piloté par Frédéric PLATEL.

Le second lot sur le baromètre social sera animé par Vanessa PALE.

Le troisième lot dédié à la QVCT sera porté par Valentine MAILLARD et Amélie DE VILLERS MORELLE.

La Direction a sollicité les élus du CSE en amont de la réunion pour recueillir les candidatures des élus volontaires pour participer aux différents lots.

Le lot sur le baromètre social concernera les membres de la CSSCT dans le prolongement des travaux déjà engagés.

La liste des élus du CSE volontaires pour les différents lots du projet Equilibre Pro est présentée en séance. Les collaborateurs volontaires du CSE seront donc associés par la Direction aux réflexions de chaque lot par l'intermédiaire de groupe de travail.

H. TENZA indique que le premier lot sur les aidants a pour enjeu de maintenir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour les collaborateurs concernés.

Ce travail s'inscrit dans l'objectif fixé par l'accord égalité professionnelle et QVCT.

L'idée est de renforcer l'accompagnement des collaborateurs déjà existant en structurant un parcours dédié, et en communiquant de manière à permettre à tous les collaborateurs concernés de solliciter de l'aide.

Les livrables incluront la mise en place d'une plateforme dédiée aux aidants et la création d'une fiche pratique.

Pour le baromètre social, l'enjeu principal est de recueillir la perception des collaborateurs concernant la qualité de vie au travail au sein de l'entreprise.

Il s'agit d'évaluer le climat social et l'engagement des collaborateurs.

Le livrable du chantier consistera à proposer une évolution du baromètre existant, tout en conservant les thématiques actuelles.

L'objectif du lot sur la QVCT reste d'améliorer le bien-être des collaborateurs pour accroître la performance globale de l'entreprise et de garantir un environnement de travail favorable et propice à l'épanouissement.

Les livrables du chantier consisteront à réaliser un état de l'art des dispositifs existants, à analyser les propositions des managers issues des entretiens annuels et à en tirer des actions concrètes et opérationnelles visant à améliorer le quotidien des collaborateurs.

Il est prévu de mettre en place des formations, des actions de sensibilisation et de prévention et éventuellement des conférences en lien avec la QVCT.

Les travaux sur les différents lots auront lieu entre les mois de mars et juin 2025 afin de déployer les actions en septembre 2025.

R. KABDANI estime que l'image de la société devrait être intégrée dans les avantages pour l'entreprise. Un collaborateur se sentant bien dans l'entreprise renforce l'image de la société.

O. LE VEN ajoutera ce point dans les réflexions.

7. Retour sur la mise en œuvre d'une enquête relative à une situation prétendue de harcèlement moral

H. TENZA rappelle qu'au cours du CSE du 24 janvier 2025, il avait été annoncé le lancement d'une enquête au sein de l'entreprise concernant une situation de harcèlement moral présumé.

Cette enquête faisait suite à une plainte émanant d'un collaborateur, aujourd'hui parti de l'entreprise. Malgré plusieurs sollicitations, celui-ci n'a pas souhaité se présenter au premier entretien prévu avec les deux référents harcèlement.

Une deuxième convocation lui a été adressée, comme l'exige la procédure, mais il a exprimé son refus de participer.

Dès lors, l'enquête ne peut être menée à son terme et est donc considérée comme close.

Questions des membres :

8. Point sur la pertinence des permanences à la Maison du Logement pour Tous à Arras

H. TENZA explique que la Maison du Logement pour Tous a été inaugurée en juillet 2024.

Celle-ci est située à Arras et est commune entre une agence de Pas-de-Calais Habitat et des interventions ponctuelles de Maisons & Cités.

L'objectif de cette structure est de simplifier les démarches des habitants à la recherche d'un logement, en centralisant en un seul lieu l'offre de deux bailleurs sociaux, que ce soit pour la location ou l'achat.

La Maison du Logement pour Tous regroupe quatre acteurs majeurs : Maisons & Cités, Maisons & Cités Accessions, Pas-de-Calais Habitat et sa filiale Coopartois.

Concernant la pertinence des permanences, de juillet à décembre 2024, Accessions Coopartois a enregistré 44 visites et Maisons & Cités a enregistré 6 visites pour des projets d'achat, 87 visites pour des demandes de logement, 22 visites pour des questions techniques, et 12 visites classées comme « *divers* ».

Le flux moyen est estimé à 21 visites par mois.

Les salariés de Maisons & Cités sont présents sur trois demi-journées par semaine.

J-D. POGNICI réagit en calculant que 21 visites par mois, réparties sur trois demi-journées par semaine, représentent environ une visite par après-midi.

Il suggère donc de ne pas supprimer la permanence, mais de réfléchir à une réduction de la voilure.

O. LE VEN répond que la réduction de la voilure n'est pas à l'ordre du jour.

R. KABDANI estime que Maisons & Cités n'a pas suffisamment communiqué sur la Maison du Logement pour Tous auprès des clients.

O. LE VEN répond que ce point sera remonté à la responsable de la communication clientèle.

9. Point sur la possibilité d'utilisation des véhicules personnels dans le cadre des déplacements professionnels

A. DUQUESNOY explique qu'au début des discussions autour de l'évolution de la flotte automobile, les salariés avaient le choix d'utiliser leur véhicule personnel ou un véhicule de service.

À présent, des collaborateurs sont contraints sur certains sites d'utiliser uniquement les véhicules de service, contrairement à ce qui leur avait été initialement proposé.

O. LE VEN répond qu'il n'existe pas d'obligation formelle d'utiliser les véhicules de service, mais il existe un principe de bon sens.

Les collaborateurs doivent utiliser en priorité les véhicules de service s'ils sont disponibles.

Le recours au véhicule personnel ne doit intervenir que si aucun véhicule de service n'est disponible.

L'entreprise observe aujourd'hui une forte utilisation des indemnités kilométriques, ce qui suscite des interrogations.

Un contrôle est en cours sur les indemnités kilométriques, car certains collaborateurs parcourent un nombre très élevé de kilomètres.

L'entreprise loue environ 200 véhicules de service, qui parfois restent inutilisés.

D. DREF propose qu'une enquête soit menée pour identifier les antennes où les véhicules de service sont largement utilisés et celles où les véhicules personnels le sont davantage.
Il serait judicieux de redistribuer les véhicules de service selon les besoins réels.

O. LE VEN répond que ce travail est déjà réalisé.

Malgré ces efforts, certains véhicules effectuent moins de 1.000 kilomètres par mois.

Certains territoires disposent d'un nombre de véhicules plus important, car ces territoires sont plus étendus.

Chaque collaborateur doit se responsabiliser, car l'entreprise ne peut pas rembourser les indemnités kilométriques et financer la location des véhicules de service qui coûtent de plus en plus cher.

Le but n'est pas de supprimer les voitures ni d'interdire le remboursement des indemnités kilométriques, mais de faire preuve de bon sens.

Le non-respect de la déduction de la DLT est également problématique.

Certains collaborateurs ne déduisent jamais la DLT, ce qui est impossible sur une année entière.

Cette déduction est obligatoire.

J-D. POGNICI mentionne des tensions survenues le 20 mars 2025 entre les chargés de patrimoine et le directeur du territoire d'Hénin-Beaumont.

Celui-ci aurait menacé de ne plus rembourser les frais dépassant 5.000 kilomètres.

Il ne comprend pas d'où provient cette limite, d'autant plus que les distances parcourues sur le secteur rendent cette limite inévitable.

O. LE VEN répond que le plafond des 5.000 kilomètres a été retiré pour faciliter l'organisation transitoire mise en place.

Le dispositif sera réexpliqué au manager.

Une communication plus large est prévue dès que le contrôle sur les indemnités kilométriques en cours sera terminé, notamment sur l'obligation de déduire la DLT.

L. DESPREZ-LECLERCQ explique avoir reçu, en 2021, un mail à destination des collaborateurs de l'antenne de Saint-Le-Noble, dans lequel il était demandé quels collaborateurs souhaitaient utiliser leur véhicule personnel.

Le nombre de véhicules de service avait été calibré à partir de ces retours.

À présent, les collaborateurs souhaitant utiliser leur véhicule personnel ont été ajoutés à la liste des utilisateurs des véhicules de service.

O. LE VEN répond que cette situation est normale.

Lors de la réduction de la flotte de véhicules de service, un tel fonctionnement avait effectivement été instauré.

Cependant, quatre ans plus tard, des abus ont été constatés.

Il est demandé depuis 2023 d'utiliser au maximum les véhicules de service lorsqu'ils sont disponibles.
L'usage du véhicule personnel ne doit intervenir que lorsqu'aucun véhicule de service n'est disponible dans la journée.

L. DESPREZ-LECLERCQ déplore que les salariés sérieux soient contraints de subir des contraintes à cause des abus d'autres collaborateurs.

Certaines antennes ne disposent pas de suffisamment de véhicules de service pour respecter les directives de l'entreprise.

La réservation des véhicules représente une charge mentale supplémentaire.

O. LE VEN réfute cependant l'idée que réserver un véhicule de service représente une charge mentale. Il s'agit simplement d'une question d'organisation.

En cas d'aléa ou d'urgence, le recours au véhicule personnel reste possible.

Cette organisation fonctionne très bien dans certaines antennes.

10. Fil rouge sur les travaux des antennes de proximité

O. LE VEN indique que l'antenne de Lens Orion remplacera l'actuelle antenne de Lens Charcot.

Les travaux y sont bien avancés, avec une réception prévue pour le 1er avril 2025.

Le déménagement des équipes est envisagé pour la semaine 18.

Une visite avec la CSSCT sera organisée dès que possible.

Le démarrage des travaux de l'antenne de Masny a été difficile, la situation est désormais bien engagée.

La réception des travaux est attendue pour le 16 mai 2025.

Cette antenne doit accueillir les collaborateurs actuellement basés à Aniche.

L'antenne d'Aniche est vouée à disparaître.

Le déménagement des équipes est prévu au cours du mois de juin 2025.

Des accompagnements seront mis en place dans ces antennes sur la manière de travailler dans des espaces plus ouverts.

11. Point sur la dotation des fauteuils du CRC

H. TENZA rappelle qu'à la suite des échanges en CSSCT et en CSE, les préventeurs se sont rendus au CRC en février 2025.

Le sujet des fauteuils avait déjà été abordé en décembre 2023.

Pensant que le problème était résolu, ils ont tout de même souhaité vérifier.

Sur place, les préventeurs ont constaté un bon état général des fauteuils, au nombre de 32, tous équipés de réglages pour les lombaires, avec dossier ajustable en hauteur et en inclinaison, et des accoudoirs assez durs, mais conformes à la conception d'origine.

Les assises ne semblent pas présenter de problème particulier.

Aucun collaborateur du CRC n'a de préconisation médicale spécifique de la médecine du travail pour un fauteuil adapté.

De ce fait, les fauteuils sont considérés comme fonctionnels et réglables par les utilisateurs.

Pour améliorer le confort, il est proposé de mettre à disposition, selon les souhaits individuels, des coussins ergonomiques.

En cas de besoin, il sera possible de changer le siège, mais uniquement pour un modèle identique aux fauteuils du LUM, conformément à l'appel d'offres.

Enfin, la Direction propose que l'équipement de base puisse être complété pour les collaborateurs qui le souhaiteraient par un repose-pied, pour améliorer le confort.

12. Point sur l'évolution de la prise en charge des abonnements de train suite à l'ouverture de la passerelle

M. VASSEUR indique que l'entreprise prend en charge le minimum légal de 50 % des abonnements de transports publics.

Les élus demandent si, avec l'ouverture de la passerelle, l'entreprise envisage d'aller au-delà, afin d'encourager davantage les collaborateurs à utiliser les transports en commun.

O. LE VEN répond que cette question sera intégrée dans le chantier sur les mobilités douces prévu en 2025.

Pour l'instant, la prise en charge reste conforme à la loi, soit 50 %.

Par ailleurs, l'inauguration du parking et de la passerelle est prévue pour le mois d'avril 2025.

D. DREF demande si la question du coût des places de parking a été revue.

O. LE VEN répond qu'il n'est pas possible de revoir à la baisse le montant des places de parking, les 80 places ont été réservées.

Les tarifs pourront être revus après un ou deux ans d'utilisation.

Le tarif est décidé par les élus communautaires et la gestion relève d'EFFIA.

Le gestionnaire du parking a opté pour une formule 24h/24, qui n'est pas forcément la plus adaptée aux besoins de notre entreprise.

Une formule du type 5 jours sur 7, de 7h à 20h, aurait été préférable mais cette option n'était pas proposée.

13. Point sur la portabilité de la mutuelle pour les salariés qui partent en retraite

H. TENZA indique que la portabilité concerne les collaborateurs qui quittent l'entreprise et peuvent ensuite bénéficier de la prise en charge par France Travail.

En revanche, pour les retraités, le terme adéquat est plutôt la poursuite du contrat.

Dans le premier cas, les conditions sont identiques et la prise en charge est gratuite pendant un an.

Dans le second, c'est au collaborateur de faire la démarche auprès de la mutuelle s'il souhaite poursuivre le contrat.

L'entreprise n'en est pas informée automatiquement.

Le paiement de la cotisation n'est alors plus effectué via le bulletin de salaire, mais par prélèvement bancaire.

Les conditions du contrat restent identiques, mais le tarif évolue.

Toutes les démarches relèvent de l'initiative du collaborateur.

Néanmoins, les collaborateurs peuvent toujours se renseigner auprès du service des ressources humaines sur ces démarches.

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

H. TENZA indique que le système des horaires variables prévoit un écrêtement mensuel au-delà de 8 heures de travail, mais également un écrêtement global à la fin de la période annuelle, fixée au 31 mai de l'année.

Il est nécessaire d'attendre la fin de période pour obtenir une analyse complète.

Questions diverses

Subrogation en cas de mi-temps thérapeutique

J-D. POGNICI indique que certains salariés rencontrent des difficultés financières à cause des délais de traitement par la Sécurité sociale lorsqu'ils sont en mi-temps thérapeutique.

Il demande si Maisons & Cités peut procéder à une forme de subrogation pour avancer les paiements en attendant les remboursements, afin d'éviter ces situations.

H. TENZA reconnaît que la question est pertinente, mais souligne qu'elle est également très technique. Le nombre de collaborateurs en temps partiel thérapeutique est en hausse et la gestion de ces situations est fastidieuse avec la Sécurité sociale.

Elle s'engage à étudier la faisabilité, tout en anticipant que ce sera probablement complexe.

Suites des élections au Conseil d'administration

J-D. POGNICI s'enquiert des suites des élections au Conseil d'Administration.

O. LE VEN indique que les organisations syndicales peuvent proposer des candidats ayant des mandats, notamment au CSE pour l'élection des salariés au Conseil d'administration. Toutefois, s'ils sont élus au Conseil d'Administration, ils doivent choisir, car les deux mandats ne sont pas compatibles.

Une nouvelle élection sera organisée prochainement pour le collège-cadre.

A. DUQUESNOY tient à préciser que la réorganisation des élections n'est en aucun cas de la faute des candidats présentés et élus, car cette information n'était pas visible ni accessible au moment de la constitution des listes.

Intéressement

D. DREF indique que le formulaire d'abondement de l'intéressement mentionne des taux de 77 % pour le PE et 110 % pour le PERCO, ce qui suscite des interrogations parmi les collaborateurs.

O. LE VEN prend le point et confirme que les pourcentages n'ont pas évolué.

Accès au LUM

J-F. QUINT constate qu'un nouvel accès au LUM a été créé.

X. FAVORITI répond qu'il s'agit en réalité d'une voie pour les pompiers, et non d'un nouvel accès.

Niveau sonore à respecter au LUM

R. BAUDUIN demande si un volume sonore est à respecter dans les locaux du LUM.

Certains collaborateurs ont formulé des remarques à propos de rigolades ou de discussions jugées bruyantes.

Or, les échanges entre les collaborateurs étaient normaux.

O. LE VEN rappelle qu'un guide des bonnes pratiques pour bien vivre au LUM est affiché actuellement sur les écrans dynamiques.

Le sujet sera abordé à l'issue de la séance du CSE.

Evolution du nom du GIE Coresia pour Coresial

O. LE VEN annonce que le nom du GIE Coresia a évolué pour devenir le GIE Coresial afin d'éviter les confusions avec un autre bailleur social.

Le L a été ajouté afin de mettre en lumière la dimension sociale du GIE.

Cette modification ne change en rien la composition du GIE.

A. DUQUESNOY rappelle qu'il avait été convenu que les salariés concernés par ce GIE puissent consulter leur avenant avant signature.

H. TENZA répond que le travail sur les avenants est toujours en cours.

Aucune autre question n'est soulevée, fin de la séance à 10H48.

PROCHAINE REUNION : 25 AVRIL 2025

COMPTE RENDU REDIGE PAR : www.compte-rendu.fr