

Compte-Rendu CSE
Du 25 avril 2025 à 8 heures 45
En réunion LUM – Salle Bélénos

PRESENTS : O. LE VEN, H. TENZA, F. PLATEL, V. PALE, R. BAUDUIN, M. BUQUET, C.A. WISNIEWSKI, D. DREF, A. DUQUESNOY, B. FACON, X. FAVORITI, R. KABDANI, V. LOBEL, F. MARCINIAK, J.P. QUINT, C. RAVEZ, D. RUCQUOIS, S. TORCHI, M. VASSEUR, C. BELARD.

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

Représentant de Proximité : F. HUGARD

EXCUSES : J.F. CAMPION, J. DELAHAYE, C. GODIN, J. D. POGNICI, L. DESPREZ.

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 21/03/2025.....	3
2. Information sur les résultats de l'entreprise pour l'année 2024 en vue de la consultation sur la situation économique	3
3. Retour sur la Commission Santé, Sécurité des Conditions de travail ordinaire du 04/04/2025	6
– Information sur l'absentéisme au 31/01/2025.....	6
– Information trimestrielle sur les accidents du travail.....	7
– Bilan hygiène et sécurité pour l'année 2024	7
– Projet de programme annuel de prévention.....	7
– Mise à jour annuelle du DUERP	8
– Rapport annuel 2024 Moodwork.....	8
– Présentation des indicateurs de la QVT du 2nd semestre 2024.....	8
– Suivi des travaux des locaux professionnels (Masny, Condé REX, Libercourt, Orion...)	8
– Informations relatives aux travaux de la ZAC Euradouai	9
– Questions des membres	9
4. Consultation sur la mise à jour du DUERP	9
5. Information sur les observations formulées dans le cadre du contrôle de l'inspection du travail du 14/02/2025	10
6. Fil rouge E-Doc	12
Questions des membres :	13
7. Fil rouge sur le GIE CORESIAL.....	13
8. Désignation du Pilote CSE sur le projet « Equilibre pro »	13

9. Problème d'harmonisation entre territoires concernant le télétravail (Exemple : impossibilité de poser le mercredi dans certains territoires alors qu'autorisé ailleurs)	14
10. À l'image des référents harcèlement, ne pourrait-il pas y avoir un référent harcèlement réseaux sociaux qui serait en charge de suivre les problèmes concernant les messages extérieurs à l'encontre de nos salarié-e-s (avec possibilité de dépôt de plainte pour les cas les plus graves)	15
11. Point sur la dangerosité des ouvertures des portes du rez-de-chaussée malgré les pictogrammes au LUM	16
12. Demandes de certains collègues de conserver Rainbow	16
13. Information et consultation sur l'évolution des tarifs des logements vacances pour la période hivernale	17
14. Questions diverses	17

Madame LE VEN ouvre la séance à 8 heures 46.

O. LE VEN excuse l'absence de Monsieur CAMPION et préside la séance.

1. Approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 21/03/2025

Quel est l'avis des membres sur l'approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 21 mars 2025 ?

Le compte-rendu de la réunion CSE est approuvé à la majorité (1 abstention et 14 favorables).

2. Information sur les résultats de l'entreprise pour l'année 2024 en vue de la consultation sur la situation économique

La Direction et les élus accueillent Monsieur CERUFFI.

Un document intéressant ce point est partagé en séance.

L. CERUFFI rappelle que l'année 2024 marque les prémices d'un recul de l'inflation, amorçant ainsi une détente progressive des conditions de financement.

À partir de février 2025, les taux ont commencé à baisser, notamment avec une diminution de 0,6 point du taux du livret A, qui sert de référence à la majorité des prêts immobiliers.

Cette baisse a permis une réduction notable de la charge d'intérêts supportée par les emprunteurs.

Malgré cette embellie financière, la conjoncture immobilière demeure fortement dégradée, en particulier sur le segment du neuf, où les promoteurs peinent à atteindre leurs objectifs de pré réservations.

Néanmoins, les résultats en matière de ventes sont globalement satisfaisants, notamment sur le marché de l'ancien, bien que les conditions restent tendues.

Ainsi, au 31 décembre 2024, le patrimoine de Maisons & Cités s'élève à 63.720 logements.

En ce qui concerne le développement, 452 ordres de service (OS) ont été lancés, soit 346 OS de moins par rapport aux prévisions initiales.

Le coût de revient prévisionnel par logement s'établit à 164.000 euros, en baisse de 7% par rapport aux estimations.

Cette diminution du nombre d'OS s'explique principalement par des reports ou des annulations d'opérations en maîtrise d'ouvrage déléguée (MOD), conséquence directe de la hausse généralisée des coûts.

Sur le plan de la réhabilitation, 2.951 logements ont été lancés en rénovation thermique, et 821 en gros entretien-renouvellement (GR), soit 615 logements de moins que prévu.

Cette contraction représente une réduction de 35 millions d'euros en volume de travaux.

Par ailleurs, 346 logements n'ont pas pu faire l'objet d'un OS en raison de l'absence de subventions à la pierre.

Les opérations de réhabilitation relevant des programmes ERBM et droit commun représentent un investissement global de 403,5 millions d'euros : 33,9 millions d'euros sont dédiés aux 821 logements en GR, et 369,6 millions d'euros aux 2.951 logements thermiques.

Les prix moyens par OS, bien qu'en hausse par rapport à ce qui était prévu à l'atterrissage, demeurent inférieurs à ceux constatés en 2023.

S'agissant des mises en service, 4.201 livraisons étaient initialement programmées pour l'année 2024. Au final, 4.120 logements ont été effectivement livrés, un chiffre très proche de l'objectif fixé, représentant par ailleurs une progression notable d'environ 30% par rapport à l'année 2023.

Le coût moyen de maintenance par logement s'établit à 595 euros, en légère amélioration par rapport à l'estimation initiale de 616 euros. Cela représente 11,9% des produits locatifs, conforme aux objectifs de l'entreprise visant une transition vers une maintenance plus préventive.

Ce ratio se situe par ailleurs dans la moyenne du secteur.

Un budget de 38 millions d'euros a été alloué à la maintenance du parc en 2024, contre 35,7 millions en 2023.

Sur l'année, 43 démolitions de moins ont été réalisées par rapport au dernier Plan à Moyen Terme (PMT).

Une provision de 9 millions d'euros a été constituée en 2024 afin d'anticiper les démolitions de logements situés dans des cités concernées à un horizon de trois ans, alors qu'en 2023, seules celles prévues dans un délai de deux ans faisaient l'objet d'une telle dotation.

L'entreprise a procédé à la vente de 337 logements locatifs, dépassant les prévisions de 300 ventes et enregistrant une progression de plus de 20% par rapport à l'année précédente.

À cela s'ajoutent les cessions de 79 logements de la cité du Corbeau à Quiévrechain et de 37 logements de la cité Saint-Amé à Lens, destinés à la démolition et vendus à l'Établissement Public Foncier (EPF).

Le montant total des ventes s'élève à 27,4 millions d'euros, soit un prix moyen de 81.000 euros par logement.

La plus-value moyenne s'établit à 56.400 euros, contre 44.300 euros en 2023, confirmant une tendance à la hausse.

Cette plus-value tient compte de divers coûts liés aux travaux, diagnostics et offres commerciales, représentant en moyenne 7.000 euros par logement, soit un total de 2,4 millions d'euros.

Enfin, les travaux de réhabilitation réalisés permettent à l'entreprise de bénéficier de dégrèvements de la Taxe Foncière sur les Propriétés Bâties (TFPB), pouvant atteindre jusqu'à 25% pour les travaux thermiques, et 100% pour ceux visant à améliorer l'accessibilité des logements.

En complément, la revente de certificats d'économie d'énergie (CEE) constitue un levier supplémentaire de valorisation de ces investissements.

En 2024, les travaux réalisés ont permis une valorisation de 12 millions d'euros au titre des dégrèvements de taxe foncière, soit un niveau proche de l'objectif initialement fixé à 14 millions d'euros.

S'agissant des certificats d'économies d'énergie (CEE), 9,5 millions d'euros ont été valorisés, contre une prévision de 12 millions.

Malgré ces légers écarts, les résultats demeurent globalement satisfaisants.

Pour l'année 2025, une valorisation prévisionnelle de 33 millions d'euros est envisagée.

Il convient de noter que les retards constatés dans le traitement des dégrèvements fiscaux sont en grande partie dus à la capacité limitée de l'administration fiscale à instruire l'ensemble des dossiers dans les délais impartis.

Le taux de vacance global s'établit à 8,75%, contre un atterrissage prévisionnel de 8,29%.

Une diminution plus marquée de la vacance avait été anticipée, mais le report de certains OS a entraîné un décalage dans les premières livraisons, prolongeant ainsi la période de vacance de certains logements.

À compter de 2025, la situation devrait s'améliorer grâce aux avancées permises par la BSP, qui a instauré des automatismes facilitant le suivi en temps réel de l'état d'avancement des logements, qu'ils soient en attente de livraison, en cours de travaux ou à d'autres stades du processus.

L'objectif pour 2025 sera d'accroître le nombre de logements en travaux.

En matière d'impayés, les résultats observés en 2024 se révèlent décevants.

Cette situation résulte en grande partie d'une régularisation tardive des charges, intervenue au mois d'octobre.

À cela s'ajoute la régularisation de charges sur certains EPCI pour lesquels les provisions relatives à la taxe d'enlèvement des ordures ménagères (TEOM) n'avaient pas été ajustées.

Concernant les coûts de gestion, la trajectoire a été globalement maîtrisée tout au long de l'année 2024.

Les charges sont restées contenues dans une enveloppe équivalente à celle de 2023.

Cette performance a permis de dégager des marges de manœuvre supplémentaires en trésorerie, réaffectées au financement des opérations de réhabilitation.

Au total, un résultat de 8 millions d'euros a été enregistré, contre une prévision de 5,4 millions d'euros. Cet écart favorable s'explique par un encaissement locatif supérieur aux anticipations, des frais de gestion inférieurs aux estimations, ainsi qu'une hausse des plus-values de cession.

Il a également été possible d'accroître les dotations aux provisions, notamment en prévision d'un programme de démolitions supplémentaire couvrant une année.

En revanche, les résultats financiers sont restés en deçà des attentes, les placements effectués en 2022 ne commençant à produire des rendements intéressants qu'à partir de 2025.

L'élément central de cette dynamique reste néanmoins l'autofinancement, qui conditionne la capacité d'investissement à moyen et long terme.

En 2024, celui-ci a dépassé les prévisions, atteignant un niveau brut de 53 millions d'euros, contre 42 millions en 2023. Bien que cet autofinancement ne permette pas de couvrir intégralement les financements propres requis pour les opérations de réhabilitation et de développement neuf, il témoigne d'une progression solide.

Le ratio d'autofinancement net HLM réglementaire s'élève à 15,4%, soit un niveau nettement supérieur au taux de référence de 0% fixé par l'arrêté du 10 décembre 2014.

La moyenne sur les trois dernières années, à 15,6%, excède également le seuil réglementaire de 3% prévu par le même texte.

Ce résultat, bien qu'il soit satisfaisant, demeure logique : pour maintenir une politique d'investissement ambitieuse, il est indispensable de générer chaque année un niveau d'autofinancement suffisant.

Pour ce qui est du bilan, l'endettement a connu une progression, passant de 2,2 milliards d'euros en 2023 à 2,4 milliards en 2024.

Cette hausse de l'endettement s'inscrit dans une logique d'investissement, ayant permis de renforcer la valeur patrimoniale de l'entreprise.

Ainsi, la valeur du patrimoine de Maisons & Cités est passée de 2,9 milliards d'euros en 2023 à 3,3 milliards en 2024.

R. VANDELEENE sollicite des précisions concernant l'EPF, organisme auquel ont été cédés les 116 logements.

L. CERUFFI rappelle que l'EPF désigne l'Établissement Public Foncier, une structure publique dont la mission est d'acquérir et de gérer des fonciers complexes, notamment les friches urbaines. Fonctionnant de manière structurellement déficitaire, l'EPF est principalement financé par l'État.

Son rôle consiste à acheter des biens à un certain prix, à procéder à leur démolition, puis à tenter une revente à un tarif abordable.

Toutefois, le montant de la revente ne permet que rarement de couvrir les coûts d'acquisition et de démolition, nécessitant ainsi une prise en charge du différentiel par des financements publics.

A. *DUQUESNOY* s'interroge sur les raisons pour lesquelles l'intégralité des démolitions prévues n'a pas été réalisée.

L. *CERUFFI* indique qu'il souhaite voir ces démolitions s'effectuer le plus rapidement possible, notamment en raison du coût que représentent ces logements inoccupés en taxes foncières.

Toutefois, la procédure nécessite l'obtention d'un accord préfectoral.

De plus, dans le cas de démolitions portant sur des ensembles immobiliers, il est impératif que l'ensemble des logements concernés soient vacants.

Or, certaines situations sont bloquées par le refus de départ de certains locataires.

Ce travail de libération du parc est mené par les territoires compétents.

R. *VANDELEENE* remarque une diminution de la masse salariale administrative par rapport au prévisionnel d'environ 581.000 euros et en demande les raisons.

L. *CERUFFI* explique que les prévisions de masse salariale reposent sur l'hypothèse d'un taux de couverture complet des postes ouverts sur l'ensemble de l'exercice.

Néanmoins, certains métiers sont en forte tension, rendant le recrutement difficile.

En conséquence, tous les postes ne sont pas systématiquement pourvus ou ne le sont pas sur l'ensemble de l'année.

L'objectif demeure néanmoins de tendre vers une couverture maximale des effectifs.

O. *LE VEN* précise que le taux de couverture des recrutements approche actuellement les 100%.

Elle ajoute que, dans le cas de départs à la retraite suivis de remplacements poste pour poste, la masse salariale peut être réduite du fait du niveau de salaire à l'embauche qui n'est pas identique à celui du salarié sorti et également de la disparition des effets liés à l'ancienneté. Il s'agit de l'effet noria.

Elle souligne que les résultats de l'année écoulée ont été particulièrement satisfaisants, et adresse ses félicitations à l'ensemble des équipes pour la qualité du travail accompli.

La Direction et les élus remercient Monsieur CERUFFI pour son intervention.

3. Retour sur la Commission Santé, Sécurité des Conditions de travail ordinaire du 04/04/2025

– Information sur l'absentéisme au 31/01/2025

H. *TENZA* signale que le taux d'absentéisme s'est établi à 6,51%, en recul par rapport à l'exercice précédent.

Hors absences liées aux longues maladies, ce taux s'élève à 4,21%, lui aussi en diminution par rapport à 2024.

Il est précisé que 79,7% des absences enregistrées sont imputables à des arrêts pour maladie.

Le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire équivaut à 22,6 équivalents temps plein (ETP), contre 27,5 ETP constatés au 31 janvier 2024. Les absences pour maladie de longue durée représentent quant à elles 18,8 ETP, en baisse par rapport aux 21,3 ETP relevés l'année précédente. Toutes causes d'absences confondues, le volume total s'élève à 53,1 ETP, traduisant également une diminution par rapport à 2024.

Il est constaté une relative stabilité en ce qui concerne les absences de courte durée, qui représentent 24,3%, contre 24,2% à la même période de l'année précédente.

Les absences comprises entre un et trois mois demeurent également stables, avoisinant les 31%.

En revanche, une légère augmentation est observée pour les absences supérieures à trois mois, atteignant 44,5% contre 43,7% à la même date en 2024.

Ces dernières correspondent majoritairement à des arrêts liés à des maladies de longue durée.

– Information trimestrielle sur les accidents du travail

H. TENZA indique que six accidents du travail ont été déclarés depuis la dernière réunion, dont quatre ayant entraîné un arrêt de travail.

Trois de ces accidents sont encore en attente de reconnaissance par la Sécurité sociale.

Par ailleurs, deux accidents de trajet ont été signalés, sans toutefois occasionner d'arrêt.

Enfin, huit accidents bénins ont été recensés, en grande partie liés aux conditions hivernales.

– Bilan hygiène et sécurité pour l'année 2024

H. TENZA indique que l'effectif mensuel moyen s'élève à 728,42 salariés en contrat à durée indéterminée au 31 décembre 2024.

Au total, 33 accidents ont été déclarés en 2024, contre 54 en 2023.

Parmi eux, 25 relèvent d'accidents du travail, dont 14 ont entraîné un arrêt, représentant 842 jours d'absence.

En somme, moins d'accidents ont été enregistrés cette année, mais ceux-ci ont occasionné davantage d'arrêts de travail.

À ce jour, 16 de ces accidents ont été reconnus par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Concernant les huit accidents de trajet enregistrés, deux ont donné lieu à un arrêt de travail, pour un total de 59 jours.

Par ailleurs, 12 accidents bénins ont été recensés.

Enfin, 834 stagiaires ont bénéficié d'actions de formation ou de sensibilisation à la sécurité, pour un montant total de dépenses de 142.764 euros alloués à la sécurité dans l'entreprise.

– Projet de programme annuel de prévention

H. TENZA précise que le premier axe du programme porte sur le bien-être, structuré autour de trois thématiques majeures : le sommeil, l'alimentation et le sport, la santé, ainsi que l'amélioration des conditions de travail.

S'agissant de la première thématique, une première sensibilisation a été amorcée avec la Journée Santé au Travail. Ces actions se poursuivront en 2025, notamment au premier trimestre avec l'organisation de conférences et d'activités centrées sur la nutrition.

Sur le volet santé, une communication renforcée est prévue autour de l'application *Équilibre*, et les campagnes de vaccination contre la grippe seront reconduites.

Concernant l'amélioration des conditions de travail, deux nouvelles antennes de proximité ont également été créées.

Concernant les actions de prévention, une initiative autour des risques psychosociaux (RPS) a été reportée afin d'intégrer les recommandations formulées par l'Inspection du travail, récemment sollicitée.

Une réflexion sur la charge de travail a été engagée, avec pour objectif de formuler des propositions d'actions concrètes.

Par ailleurs, les campagnes de sensibilisation aux risques routiers ont été reconduites.

D'autres actions ont été menées concernant les risques de heurt ainsi que les problématiques liées aux addictions, avec des campagnes ciblées selon les risques exceptionnels identifiés.

Des actions de prévention sont également prévues dans le domaine de la Sécurité et Santé au Travail (SST), notamment à travers une campagne de recrutement d'équipiers de première intervention.

Parallèlement, les modules de formation en e-learning ont été poursuivis, ciblant divers risques spécifiques.

– Mise à jour annuelle du DUERP

H. TENZA précise que le document actualisé a été présenté lors de la dernière réunion de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

A. DUQUESNOY attire l'attention sur la nécessité de modifier la section relative aux référents harcèlement, celle-ci étant encore surlignée en bleu.

H. TENZA vérifiera ce point.

– Rapport annuel 2024 Moodwork

H. TENZA informe que la note de satisfaction des utilisateurs s'élève à 9 sur 10. À ce jour, 495 comptes ont été créés sur un effectif de 724 salariés, soit un taux d'adhésion de 68%, un chiffre nettement supérieur à la moyenne de 30% observée dans les entreprises de taille comparable.

Parmi les bilans réalisés, 97 salariés se trouvent en situation de bien-être, 35 dans une situation intermédiaire, et 2 présentent une situation de mal-être.

Ces deux cas ont été examinés dans le cadre de bilans d'épuisement professionnel.

Il revient ensuite aux salariés concernés de prendre contact, s'ils le souhaitent, avec le service de soutien psychologique proposé par Moodwork.

S'agissant de l'accompagnement psychologique, 87 actions ont été recensées : 86 rendez-vous individuels et un échange via la messagerie instantanée.

En parallèle, 156 ressources ont été consultées, incluant des fiches pratiques et des conférences en ligne.

– Présentation des indicateurs de la QVT du 2nd semestre 2024

H. TENZA indique que 791 salariés ont été sollicités dans le cadre du baromètre social.

La participation est restée stable par rapport au premier semestre 2024, avec 332 répondants, soit un taux de réponse de 41%, considéré comme très satisfaisant.

Les indicateurs liés à la qualité de vie au travail (QVT) sont globalement stables ou en légère progression par rapport au semestre précédent.

Le taux de recommandation de Maisons & Cités atteint 90,4%, en hausse de 7,3 points par rapport à la dernière enquête.

Par ailleurs, 85,2% des collaborateurs estiment que leur manager relaie efficacement les décisions stratégiques, et 80,7% des répondants considèrent collaborer facilement avec d'autres équipes, un score jamais atteint depuis 2021.

En outre, 95,7% des répondants déclarent que leur rôle au sein de l'équipe est bien défini, marquant un niveau de satisfaction inédit.

84,1% se disent satisfaits de leur environnement de travail, tandis que 94,6% estiment que leur activité a du sens et est utile à l'entreprise, un taux en hausse et le plus élevé à ce jour.

En résumé, une amélioration est observée sur l'ensemble des thématiques évaluées.

– Suivi des travaux des locaux professionnels (Masny, Condé REX, Libercourt, Orion...)

H. TENZA précise que les travaux pour l'antenne de proximité de Masny sont en cours, avec une fin de travaux prévue pour mi-juin 2025.

L'emménagement des collaborateurs dans les nouveaux locaux est prévu avant les congés estivaux.

L'antenne de proximité de Condé-sur-Escaut a été inaugurée en janvier 2025.
Les travaux de l'antenne de proximité de Libercourt commenceront à la fin de l'année 2025.
Enfin, l'inauguration de l'antenne de proximité de Lens Orion est prévue pour le 28 avril 2025.
La CSSCT a eu l'opportunité de visiter les locaux le 14 avril dernier.

– Informations relatives aux travaux de la ZAC Euradouai

H. TENZA annonce que l'inauguration du parking silo a été reportée à juin 2025.

– Questions des membres

H. TENZA rapporte qu'une question a été posée concernant la visibilité des informations relatives aux EPI au sein du LUM.

Il a été précisé que la liste des équipes de première intervention et des SST est affichée à chaque étage avec les trousseaux de pharmacie.

Il a également été abordé la présentation du PAPRIACT, qui sera désormais présenté aux membres de la CSSCT.

Aussi, des retours positifs ont été formulés au sujet des salariés participant aux entretiens de suivi psychologique sur Moodwork.

Une demande de formation sur les RPS et les risques addictifs, animée par l'association SSTRN, a été évoquée.

Dans ce cadre, la Direction a annoncé que Maisons & Cités devrait pouvoir bénéficier prochainement de places pour une formation portant sur les RPS, proposée par la branche, en tant qu'entreprise « test ».

Concernant la demande des membres de la CSSCT d'organiser des points réguliers avec l'assistance sociale pour le suivi des accompagnements des salariés, elle a été bien notée par la Direction. Toutefois, il convient de noter que, dans le respect de l'anonymat des salariés concernés, les informations transmises aux membres de la CSSCT seront très limitées.

Il a également été demandé d'ajouter une fiche sur les risques météorologiques, incluant spécifiquement la fiche « Grand Froid ».

La Direction a répondu favorablement et s'efforce désormais de fournir davantage d'informations en amont lors des événements climatiques lorsque la situation le permettra.

En ce qui concerne un collaborateur occupant le poste d'AMO au sein de la Direction du Développement et des études immobilières, les membres de la CSSCT ont partagé les échanges qu'ils ont eus avec les collaborateurs de cette direction au sujet de la situation du collaborateur concerné.

Dans les questions diverses, la Direction a abordé le sujet du GIE CORESIAL : le service vente restera basé à Douai au sein du LUM, à l'exception de trois collaborateurs PSLA et des copropriétés, qui rejoindront les locaux de Pas-de-Calais Habitat à Arras.

L'équipe de vente HLM de Pas-de-Calais Habitat sera également située au sein du LUM.

4. Consultation sur la mise à jour du DUERP

Quel est l'avis des membres sur la mise à jour du DUERP ?

La mise à jour du DUERP est approuvée à l'unanimité des votants.

5. Information sur les observations formulées dans le cadre du contrôle de l'inspection du travail du 14/02/2025

H. TENZA informe que deux inspectrices du travail sont venues le 14 février dernier.

Elles ont d'abord rencontré la Direction, puis échangé avec les membres du CSE.

Après avoir examiné tous les documents fournis par la Direction, elles ont adressé un courrier mentionnant les points nécessitant un plan d'action ou des solutions.

Concernant la durée du travail, la Direction a transmis, à la demande des inspectrices du travail et sur la base d'une liste fournie, des éléments nominatifs concernant certains collaborateurs.

Des observations ont été émises à ce sujet.

Voici la réponse de l'inspection du travail ;

« Vous indiquez que M. Hugard, qui occupe l'emploi d'ouvrier hautement qualifié au sein de Maisons & Cités, est soumis à des horaires fixes. Sauf erreur de notre part, vous ne nous avez adressé aucun horaire collectif. Or, nous vous rappelons que vous avez l'obligation de transmettre à l'Inspection du travail un double de cet affichage en lien avec les horaires collectifs. En outre, l'étude des bulletins de paie laisse apparaître la réalisation régulière d'heures supplémentaires pour M. Hugard.

Nous vous rappelons que dans le cadre du contingent annuel d'heures supplémentaires, en dehors des cas d'urgence, la pratique des heures supplémentaires est possible, mais entraîne pour l'employeur l'obligation de procéder à l'affichage préalable et à la transmission à l'inspecteur du travail de l'horaire collectif modifié. Enfin, l'horaire collectif exclut les activités pour lesquelles la mise en œuvre d'un horaire de travail est par nature aléatoire, par exemple activité de livraison ou de dépannage. Vous veillerez à apporter des explications sur cette situation, de justifier l'emploi des horaires collectifs, et le cas échéant, nous indiquer les mesures prises pour régulariser cette situation.

Concernant la présentation des documents de décompte de la durée du travail. (Article D.3171-8 du Code du travail), lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe, au sens de l'article D-3171-7, ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné est décomptée selon les modalités suivantes :

— Quotidiennement, par enregistrement selon tout moyen, des heures de début et de fin de chaque période de travail, ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies.

— Chaque semaine, par récapitulation selon tout moyen, du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

Les documents de décompte de la durée du travail envoyé ne reprennent pas le nombre des heures hebdomadaires effectuées en méconnaissance des dispositions susmentionnées. Nous vous rappelons que le manquement de cette obligation est passible d'une sanction administrative de 4000 euros par salarié concerné. Vous veillerez à nous indiquer les mesures prises pour régulariser cette situation.

Sur l'écrêtage de la durée du travail, votre accord sur la durée du travail stipule qu'au-delà de 8 heures supplémentaires sur l'horaire fixé conventionnellement, les heures sont écrêtées en méconnaissance des dispositions du Code du travail relatives à la dissimulation d'heures supplémentaires prévues par les articles L8221-1 et L8221-5 du Code du travail.

Il ressort de notre étude des documents de décompte de la durée du travail que votre logiciel est paramétré pour effectuer des écrêtages quotidiens en début et fin d'horaire variable. Cet écrêtage constitue un manquement à l'article L3171-4, alinéa 3 du Code du travail. Si le décompte des heures de travail accomplies pour chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. Ces faits sont passibles d'une sanction administrative de 4000 euros par salarié concerné.

Il ressort de cette étude que M. Quint a été écrêté de 5 h 25 pour le seul mois de décembre 2023. Vous veillerez à régulariser la situation pour les salariés concernés par un écrêtage sur la période contrôlée. Nous vous rappelons que chaque salarié faisant l'objet d'un écrêtage est susceptible de faire valoir ses

droits devant la juridiction prud'homale. Vous veillerez à nous indiquer les mesures prises pour régulariser cette situation, notamment pour l'année en cours.

Sur les durées maximales et quotidiennes (Article 3121-18 du Code du travail), la durée quotidienne de travail effective par salarié ne peut excéder 10 heures, sauf en cas de dérogation accordée par l'inspection du travail, en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret, et dans les cas prévus à l'article L3121-19.

Selon l'article 3121-20 du Code du travail, au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 h. Il ressort de l'étude des décomptes de la durée du travail 8 dépassements à la durée maximale quotidienne pour M. Quint, 2 dépassements à la durée maximale quotidienne pour M. Pognici, et un dépassement à la durée hebdomadaire pour M. Quint. Ces faits sont passibles d'une sanction administrative de 4.000 euros aux pas salariés concernés. Vous nous indiquerez les mesures mises en œuvre pour veiller aux dispositions susmentionnées. »

A. DUQUESNOY s'étonne que seuls les noms d'élus figurent dans le courrier adressé par l'Inspection du travail.

O. LE VEN précise que l'Inspection du travail avait spécifiquement demandé à examiner la situation de ces salariés, membres du CSE.

H. TENZA poursuit la lecture du document ;

« S'agissant de l'évaluation des risques psychosociaux, pour garantir une évaluation complète et rigoureuse des risques psychosociaux, il convient de prendre en compte les heures écartées dans l'analyse des risques. L'analyse des heures écartées dans le cadre de l'évaluation des RPS repose sur la prise en compte des éléments suivants : charge de travail accrue, pression sur les objectifs de performance, difficulté à maintenir l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

À ce titre, nous avons par ailleurs constaté que la charge de travail n'a pas été prise en compte tant dans votre baromètre social que dans votre évaluation des RPS. Vous veillerez à établir une évaluation des risques qui prend en compte la charge de travail en y associant le CSE.

S'agissant de la participation du CSE dans les enquêtes internes, vous nous avez présenté des cas de signalement de souffrance au travail pour lesquels vous avez réalisé des enquêtes et des actions sans que le CSE y soit associé. En cas de réalisation d'enquête interne, il est conseillé de constituer un groupe d'enquête interne composé à minima d'un membre de la direction et d'un représentant du personnel, cela permettant de garantir une certaine légitimité du process auprès des différents acteurs et de croiser les points de vue dans le but de rechercher une meilleure objectivité.

L'enquête doit permettre d'identifier, analyser et comprendre les causes de l'événement, de proposer des solutions destinées à éviter que la situation ne se reproduise. Quoi qu'il en soit, ce genre d'événement doit nous pousser à améliorer la prévention primaire des risques RPS de l'entreprise en réalisant une évaluation des risques, un diagnostic approfondi et un plan d'action. Cette approche est la plus efficace à long terme. Elle permet de répondre à vos obligations réglementaires de protection de la santé des salariés. Cette démarche doit être réalisée de manière participative, complète et durable.

Nous vous rappelons que, conformément à l'article R2315-23 du Code du travail, il vous appartient d'informer les membres du CSE des opérations formulées suite au contrôle. Vous nous justifierez ladite communication. Nous vous demanderons bien vouloir nous informer des suites réservées à ces observations. »

A. DUQUESNOY souhaite connaître le délai laissé à la direction pour apporter une réponse au courrier.

O. LE VEN indique qu'aucun délai formel n'a été imposé.

R. VANDELEENE fait remarquer que certaines dispositions relèvent de l'ordre public social et ne peuvent faire l'objet d'aucune dérogation.

6. Fil rouge E-Doc

La Direction et les élus accueillent Guillaume MARTIN, responsable organisation.

Un point de suivi relatif au chantier e.doc est présenté.

G. MARTIN indique qu'à ce jour, plus de 7 millions de documents ont été intégrés dans e-doc, dont 45.000 ont été saisis manuellement.

Parmi les actions en cours figure l'intégration des documents relatifs au Patrimoine.

La DTN explore actuellement une solution alternative à l'utilisation de la Teams « gestion des opérations », dont les tests sont programmés pour avril et mai.

Si ces essais sont concluants, une migration des documents et partages concernés vers e-doc sera mise en œuvre à partir de juin.

D'autres chantiers sont également engagés, notamment la mise en place d'un paramétrage de la confidentialité par territoire, attendue pour mai 2025, ainsi que la rédaction d'un livret de sensibilisation à la gestion électronique des documents, comprenant les bonnes pratiques et des consignes de nettoyage des espaces Teams.

Par ailleurs, une fonctionnalité permettant de transférer automatiquement des documents de Teams vers e-doc devrait être opérationnelle en juin.

Une vérification systématique visant à éviter les doublons est également en cours de développement.

En parallèle, la centralisation de l'ensemble des documents engageants dans e-doc se poursuit, avec une échéance fixée entre mars et mi-juin.

Elle concerne encore plusieurs pôles ou directions, notamment la Clientèle, la Technique, la DAJ, la DAF et les RH.

L'intégration automatique des nouveaux flux documentaires est prévue pour juin.

Une fonctionnalité de suppression automatique des documents dont la durée de conservation est dépassée sera également mise en place.

R. VANDELEENE demande des précisions concernant l'intégration des documents Patrimoine et l'évolution de la gestion des opérations via Teams.

G. MARTIN répond que l'usage actuel de Teams pour cette gestion n'est pas satisfaisant, ce qui justifie l'arrêt de la synchronisation et la recherche d'une solution plus adaptée.

E. ROGE souligne que les directions DGAI n'ont pas encore été intégrées et fonctionnent toujours sur le disque P.

G. MARTIN assure que ce point sera pris en compte.

O. LE VEN précise qu'un travail de nettoyage du disque P est prévu, rappelant qu'e-doc a vocation à héberger uniquement des documents définitifs et engageants.

Elle salue par ailleurs le travail collectif engagé depuis 2019, avec une forte mobilisation des équipes dans les ateliers.

Elle insiste sur l'importance de cette base documentaire dans la modernisation des pratiques et la réduction de l'usage du papier.

L'échéance fixée pour le troisième trimestre 2025 semble atteignable, avec déjà 95% des documents concernés numérisés.

La Direction et les élus remercient Monsieur MARTIN pour son intervention.

La séance est suspendue de 10 heures 15 à 10 heures 27.

Questions des membres :

7. Fil rouge sur le GIE CORESIAL

O. LE VEN rappelle que le GIE CORESIAL a été présenté lors de la réunion du CSE du 3 février.

La phase d'accompagnement au changement est en cours.

Dans ce cadre, des immersions « vis ma vie » ont été mises en place, et une visite de patrimoine avec les équipes de la DGAI est justement prévue ce jour.

Un travail est également en cours sur les formations aux outils informatiques, ainsi qu'une réflexion sur la cartographie du système d'information.

Un événement est prévu en juin pour officialiser la création de ce GIE, dont le passage en conseil d'administration a eu lieu il y a une dizaine de jours.

Un comité de pilotage est par ailleurs programmé la semaine prochaine pour faire le point sur l'avancée des différents lots.

A. DUQUESNOY indique que les salariés s'interrogent sur leur futur positionnement, en particulier ceux relevant de la maîtrise d'ouvrage.

De nombreuses incertitudes subsistent quant à leurs affectations et interlocuteurs.

O. LE VEN répond qu'une réunion est prévue prochainement pour apporter des réponses à ces questions.

Elle précise que la constitution juridique du GIE est en cours.

8. Désignation du Pilote CSE sur le projet « Equilibre pro »

H. TENZA rappelle qu'il existe trois volets distincts : le lot aidant, le lot baromètre social et le lot QVCT. Lors de la dernière réunion, les collaborateurs souhaitant s'impliquer aux côtés de la direction sur ces thématiques se sont manifestés.

Elle interroge à présent sur le référent CSE désigné pour le projet « Equilibre pro ».

J-P. QUINT se porte candidat.

Quel est l'avis des membres sur la désignation du pilote CSE pour le projet « Equilibre pro » ?

La désignation de Monsieur QUINT est approuvée à l'unanimité des votants.

9. Problème d'harmonisation entre territoires concernant le télétravail (Exemple : impossibilité de poser le mercredi dans certains territoires alors qu'autorisé ailleurs)

R. BAUDUIN souligne que le télétravail est actuellement laissé à l'appréciation des managers, ce qui engendre des disparités entre collaborateurs selon les pratiques managériales. Ces différences peuvent également apparaître en cas de changement de direction ou de responsable hiérarchique.

Il suggère qu'un message clair soit diffusé sur les principes de souplesse ou les bonnes pratiques en matière de télétravail afin d'éviter les inégalités et les tensions.

O. LE VEN rappelle que les managers doivent se conformer à l'accord en vigueur sur le télétravail.

Dans l'esprit de l'accord, une certaine autonomie leur est accordée.

Elle précise que ce mode de travail repose sur une relation de confiance : si celle-ci est rompue, le manager est en droit de le refuser.

Elle insiste sur l'importance d'appliquer l'accord avec discernement plutôt que de vouloir en redéfinir chaque clause et disposition par écrit.

A. DUQUESNOY fait remarquer que sur certains sites, l'équité n'est pas respectée : certaines équipes se voient interdire de télétravailler les lundis, mercredis et vendredis, ne leur laissant que deux jours potentiels.

O. LE VEN indique que des abus ont été constatés, notamment sur certains plateaux où la quasi-totalité des effectifs était absente les lundis et vendredis, ce qui nuit à la continuité de service.

Il a donc été demandé aux managers de mieux organiser la présence afin d'assurer un équilibre.

Elle précise également que ce type de pratiques a suscité des tensions avec d'autres services moins concernés par le télétravail.

Par ailleurs, elle rappelle que poser systématiquement du télétravail avant ou après des congés n'est pas acceptable, sauf à titre exceptionnel.

Néanmoins, elle assure que les remarques des membres élus ont été entendues et qu'un nouvel échange avec les managers sera prévu à ce sujet.

H. TENZA ajoute que, pour l'instant, sur le site évoqué en séance, une règle temporaire interdit la pose de télétravail les lundis, mercredis et vendredis, afin de remédier aux dérives observées.

Cette mesure vise à revenir progressivement à une organisation plus équilibrée.

R. VANDELEENE insiste sur le fait que les managers doivent être capables de recadrer individuellement les collaborateurs, notamment lorsqu'il y a des abus.

H. TENZA répond que cette règle temporaire est également nécessaire pour permettre aux collaborateurs de retrouver l'habitude de travailler ensemble, car cela s'était perdu.

Pour rappel, les managers ont la responsabilité de maintenir un collectif de travail sur site, de favoriser les réunions en présentiel et de garantir une dynamique de collaboration.

D. RUCQUOIS souligne qu'un salarié en télétravail n'est pas pour autant absent.

Il reste disponible pendant ses horaires de travail et joignable à tout moment.

Le télétravail est simplement une modalité d'exercice du travail.

H. TENZA précise qu'il peut être compliqué de suivre une réunion en mode hybride, avec une partie des participants en présentiel et d'autres à distance.

Certaines réunions, comme les réunions de service, nécessitent une présence physique pour être pleinement efficaces.

D. RUCQUOIS observe qu'un grand nombre de règles viennent aujourd'hui s'ajouter à l'accord sur le télétravail, en altérant l'esprit.

Elle ne comprend pas cette opposition entre présence et absence, alors que le télétravail reste une journée de travail.

O. LE VEN rappelle que l'accord sur le télétravail laisse une marge d'autonomie, tant pour les managers que pour les collaborateurs.

Dans ce cadre, toute règle décidée localement doit pour autant être expliquée clairement aux équipes. Elle précise qu'il ne s'agit pas de remettre en cause le travail des salariés en télétravail.

Un rappel sera fait aux managers pour qu'ils communiquent mieux sur ces sujets.

R. VANDELEENE exprime son étonnement face à l'écart entre l'accord existant et les nombreuses règles non écrites qui s'appliquent de manière systématique.

Il demande davantage de cohérence et de bon sens dans l'application de l'accord, afin d'éviter des différences injustifiées d'un service à l'autre.

Il ajoute que, qu'un salarié soit sur site ou en télétravail, s'il ne souhaite pas travailler, il ne le fera pas.

Il rejoint toutefois l'idée que certaines réunions doivent être organisées en présentiel.

Il dénonce en revanche les règles tacites qui s'imposent en dehors du cadre prévu.

O. LE VEN précise que chaque manager devrait consacrer lors des réunions de service un temps d'échanges de l'organisation du temps de travail.

Si ces situations persistent, une révision de l'accord pourrait être envisagée.

Elle invite les élus à sensibiliser les managers sur ces pratiques, ajoutant que la Direction effectuera également ce rappel.

E. ROGE souligne par ailleurs que certains managers imposent des consignes de télétravail à leurs équipes sans les appliquer eux-mêmes.

O. LE VEN réaffirme que les managers doivent faire preuve d'exemplarité.

H. TENZA rappelle que toute situation problématique doit lui être signalée.

10. À l'image des référents harcèlement, ne pourrait-il pas y avoir un référent harcèlement réseaux sociaux qui serait en charge de suivre les problèmes concernant les messages extérieurs à l'encontre de nos salarié-e-s (avec possibilité de dépôt de plainte pour les cas les plus graves)

R. KABDANI alerte sur le fait que, sur les réseaux sociaux, les noms de certains salariés peuvent facilement être retrouvés par des locataires mécontents.

Cela donne lieu à des incivilités et des insultes de la part de ces locataires.

Elle souhaite savoir qui est chargé de surveiller ce type de situation et comment la Direction gère les incivilités dont le personnel peut faire l'objet.

O. LE VEN répond qu'une démarche de veille sur la e-réputation a récemment été mise en place.

Les réseaux sociaux font désormais l'objet d'une surveillance régulière pour détecter d'éventuelles incivilités envers les salariés.

Lorsqu'il y a des propos injurieux, une plainte est déposée.

Toutefois, elle précise que les collaborateurs sont également encouragés à signaler ces situations afin qu'elles puissent être traitées par la Direction.

A. *DUQUESNOY* signale que certains partis politiques tiennent également des propos déplacés à l'encontre de l'entreprise, notamment sur la plateforme TikTok.

D. *RUCQUOIS* précise qu'en tant que référente e-réputation, elle s'est penchée sur les avis publiés, notamment sur Google.

Elle note que peu de salariés sont nommés directement, mais que certains commentaires peuvent contenir des descriptions physiques permettant de les identifier.

La structuration de cette démarche est en cours et va se renforcer progressivement.

R. *BAUDUIN* propose de mettre en place une communication officielle de l'entreprise sur les incivilités recensées, accompagnée d'un affichage dans les points d'accueil pour sensibiliser et dissuader les clients de s'en prendre au personnel.

O. *LE VEN* prend note de cette suggestion.

11. Point sur la dangerosité des ouvertures des portes du rez-de-chaussée malgré les pictogrammes au LUM

O. *LE VEN* explique qu'elle est contrainte de se limiter à l'installation de pictogrammes, car les portes concernées relèvent de la réglementation des ERP, ce qui interdit l'ajout de hublots.

Elle précise par ailleurs qu'aucun accident n'a été signalé à ce jour.

A. *DUQUESNOY* nuance en indiquant que certains accidents ont eu lieu sans avoir été déclarés.

12. Demandes de certains collègues de conserver Rainbow

O. *LE VEN* rappelle que l'arrêt de l'outil Rainbow résulte d'une décision d'entreprise, ce qui empêche sa conservation.

R. *KABDANI* souligne que les salariés contactent actuellement les clients depuis leur téléphone portable en appel masqué, afin d'éviter d'éventuelles situations de harcèlement.

Toutefois, ce mode de fonctionnement rend l'identification difficile pour les clients, qui ne rappellent pas toujours, car ils ne reconnaissent pas le numéro.

Il avait pourtant été demandé de maintenir Rainbow pour les chargés de clientèle afin de simplifier les échanges avec les usagers.

Les collègues en charge du recouvrement rencontrent les mêmes difficultés.

O. *LE VEN* précise qu'à l'issue de l'année 2025, Rainbow ne sera plus utilisable.

Par ailleurs, des applications sont en cours de développement pour améliorer le contact client.

D. *DREF* ajoute qu'il existe aussi un problème en matière de suivi et de traçabilité des appels.

O. *LE VEN* répond que même avec Rainbow, le traçage des appels n'est pas assuré.

13. Information et consultation sur l'évolution des tarifs des logements vacances pour la période hivernale

A. *DUQUESNOY* signale que des inquiétudes ont été exprimées concernant le montant des charges à Port-en-Bessin.

Toutefois, une régularisation est prévue pour l'année 2024.

Lors de la présentation des comptes, il a été constaté qu'aucun déficit n'était enregistré pour les logements de vacances.

Elle propose donc de maintenir les mêmes tarifs que l'année précédente.

La campagne de réservation sera lancée d'ici la fin du mois de mai.

Quel est l'avis des membres sur l'évolution des tarifs des logements vacances pour la période hivernale ?

L'évolution des tarifs des logements vacances est approuvée à l'unanimité des votants.

14. Questions diverses

J-P. *QUINT* demande s'il serait possible de relancer une campagne de communication afin de rappeler aux managers la procédure à suivre lorsqu'un salarié est souffrant sur son lieu de travail et doit rentrer chez lui.

O. *LE VEN* précise qu'une fiche dédiée à ce sujet figure déjà dans le DUERP, mais qu'une nouvelle campagne de communication générale pourrait effectivement être envisagée.

Pas d'autres questions, la séance est levée à 11 heures 07.

PROCHAINE REUNION : 16 MAI 2025.

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