

Compte-Rendu CSE
Du 13 juin 2025 à 8 heures 45
Antenne de Proximité de Noyelles-Godault – Salle de réunion

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

Représentants Syndicaux au CSE : P. BROUSMICHE, E. ROGE.

Représentant de Proximité : J. JAMROZIK, K. VACONSIN.

EXCUSES : J.F. CAMPION, V. LOBEL, F. DEL GROSSO.

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 16.05.20252
2. Fil rouge projet Réseau +2
3. Point sur les compteurs d'heures au 31.05.20253
- Questions des membres :4
4. Présentation des comptes intermédiaires du CSE4
5. Fil rouge sur les accords d'entreprise : pouvez-vous intégrer les notes d'application pour chaque accord en vigueur dans l'entreprise ?4
6. Fil Rouge suite à la visite de l'Inspection du travail du 14.02.20255
7. Point sur les retours des congés maternité : comment justifiez-vous, au regard de vos obligations légales en matière de non-discrimination et de la QVCT, qu'une salariée de retour de congé maternité soit écartée de son poste initial au profit de sa remplaçante alors que cette décision semble aller à l'encontre de ses souhaits et de ses besoins professionnels et personnels ?5
8. Point sur le CET : pouvez-vous transmettre une note d'application détaillant les modalités concrètes de prise des jours épargnés sur le Compte Épargne Temps (C.E.T.) à l'ensemble des salariés ? Pouvez-vous calculer pour un salarié avec 39 ans d'ancienneté dans l'entreprise, en retraite au 1er janvier 2030 avec 30 jours de congés principaux non abondables, 15 jours de RTT non abondables, 5 jours d'intéressement non abondables, 20 jours de 13ème mois non abondables, 100 jours de 13ème mois abondables, 40 jours d'intéressement abondables, 150 jours de RTT abondables et 150 jours de congés principaux abondables ?7
9. Questions diverses7

Madame LE VEN ouvre la séance à 08H45.

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

1. Approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 16.05.2025

Quel est l'avis des membres sur l'approbation du compte rendu de la réunion CSE ordinaire du 16 mai 2025 ?

Le compte rendu de la réunion ordinaire du CSE du 16 mai 2025 est approuvé à la majorité des votants (15 voix favorables, 1 abstention)

2. Fil rouge projet Réseau +

H. TENZA indique que des réunions d'échanges participatifs ont été réalisés avec des collaborateurs qui représentent l'ensemble des métiers afin de se questionner sur les missions accomplies, l'organisation et les process.

Au-delà des ateliers, un benchmark métier a été réalisé au cours de la période de février à mi-mai 2025 auprès d'autres bailleurs sociaux.

Des groupes de travail inter-métiers ont également été mis en place pour savoir comment se coordonner et travailler ensemble à l'avenir.

L'équipe cœur du projet Réseau + ainsi que l'ensemble des Directeurs de Territoire et la Directrice de la Clientèle se sont réunis le 24 avril 2025 pour identifier un premier schéma cible au regard des échanges menés dans le cadre des ateliers.

Au cours du mois de mai 2025, l'équipe cœur, les Directeurs de Territoire et la Directrice de la Clientèle ont travaillé sur le schéma qui pourrait être envisagé et les éventuelles pistes d'évolution.

Un séminaire des managers de la DGARC s'est tenu le 21 mai 2025.

L'objectif de ce séminaire était de présenter à nouveau aux managers le modèle managérial Créamanager et de l'adapter au projet d'évolution de l'organisation de la DGARC.

Les managers ont travaillé ensemble sur les actions concrètes à mettre en place dans le cadre de l'accompagnement des collaborateurs suite à l'évolution projetée.

La Directrice Générale Adjointe a réalisé une première présentation du projet à l'ensemble du directoire.

Le projet doit encore être discuté avec le directoire au cours du mois de juin 2025.

L'objectif est de finaliser le projet d'évolution de l'organisation en juillet 2025 afin d'informer et de consulter les élus du CSE en septembre et octobre 2025.

D. DREF remarque que les collaborateurs concernés par cette réorganisation s'interrogent sur ce projet.

Ces interrogations génèrent du stress et des attentes chez les collaborateurs, le processus est long.

Au début du projet, les collaborateurs étaient impliqués dans chaque étape de la réorganisation.

J. JAMROSIK estime qu'il serait judicieux de communiquer davantage pour diminuer le stress des salariés.

Dans ce projet de réorganisation, M&C accompagnera les collaborateurs pour que chacun puisse accomplir ses missions dans les meilleures conditions.

3. Point sur les compteurs d'heures au 31.05.2025

H. TENZA rappelle que le CSE avait demandé à la Direction lors d'une précédente réunion de réaliser un point sur les compteurs d'heures et notamment sur les heures écartées.

La Direction a répondu qu'elle préférerait attendre la fin de la période fixée au 31 mai 2025.

En 2025, Maisons & Cités a enregistré 0,82 heure écartée en moyenne par collaborateur travaillant à l'horaire variable, contre 0,48 heure écartée en moyenne par collaborateur en 2024.

Les compteurs minimum et maximum s'étendent de 0 heure à 18 heures, soit 1 heure 30 par mois au maximum.

J-D. POGNICI s'enquiert du nombre d'heures global d'heures écartées.

H. TENZA répond qu'au total, 3.150 heures ont été écartées entre le 1^{er} juin 2024 et le 31 mai 2025.

A. DUQUESNOY s'enquiert du nombre de collaborateurs travaillant à l'horaire variable.

H. TENZA répond qu'environ 510 collaborateurs travaillent à l'horaire variable.

O. LE VEN ajoute que ce total représente 6 heures par an et par salarié.

Les informations communiquées en CSE sur l'écartage dans l'entreprise seront intégrées à la réponse à l'Inspection du travail.

J. DELAHAYE souligne qu'il s'agit d'une moyenne. Certains salariés ont potentiellement plus d'heures écartées que d'autres.

H. TENZA répond que le compteur maximum d'heures écartées s'élève à 18 heures sur une année complète.

O. LE VEN ne nie pas que certaines périodes sont plus denses dans certains services, mais il n'y a jamais d'écartage lors de ces périodes.

J. DELAHAYE précise que la préoccupation est la façon dont les salariés récupèrent.

H. TENZA rappelle qu'il est important de rappeler les règles de l'accord relatif au temps de travail aux collaborateurs et de les sensibiliser sur le respect des horaires variables pour éviter que les collaborateurs ne travaillent de trop longues journées.

D. DREF demande si le collaborateur ayant un compteur avec 18 heures écartées a été ciblé.

H. TENZA répond que la Direction étudiera les situations particulières à chaque fin de période.

Une analyse qualitative des heures écartées a également été réalisée.

Pour rappel, les règles de l'entreprise fixent un maximum de 8 heures de report par mois et une remise à zéro des compteurs à la fin de la période, soit au 31 mai de chaque année.

Questions des membres :

4. Présentation des comptes intermédiaires du CSE

C. RAVEZ indique qu'au 31 mai 2025, les comptes du CSE tous budgets et livrets confondus s'élevaient à 525.788 euros.

À la fin du mois de mai 2025, les chèques-vacances ont été distribués et le voyage à Majorque a eu lieu.

Un dépassement budgétaire a été constaté sur les chèques-vacances, car le nombre de bénéficiaires a augmenté.

En effet, le CSE avait budgété les chèques-vacances pour 815 salariés, mais l'effectif comptait 819 salariés lors de la distribution.

Un dépassement budgétaire de 500 euros a également été constaté pour le voyage à Majorque.

Au total, le voyage à Majorque a bénéficié à 41 participants, dont 15 salariés et conjoints et enfants. L'écart budgétaire est dû à la prise en charge du parking à l'aéroport de Lesquin pour les salariés qui le souhaitent.

Un écart budgétaire a été enregistré sur la sortie week-end à Amsterdam.

Compte tenu du nombre d'inscrits, la commission des œuvres sociales a décidé d'ajouter un troisième bus.

Néanmoins, certains salariés n'auront pas l'occasion de partir en week-end.

Le budget du barbecue était de 55.000 euros, mais le budget a été révisé à 63.000 euros.

Le dépassement est dû au changement de lieu du barbecue.

Le dépassement total est estimé à 15.108 euros sur le compte des activités sociales et culturelles.

Le CSE a constaté une baisse des ventes de 15% des places de cinéma sur Wengel.

À ce jour, la billetterie du CSE n'a vendu que des entrées pour Speedpark.

Le taux d'occupation des logements du CSE s'est amélioré en 2025 avec 65%, au lieu de 54% en 2024.

À fin mai 2025, cinq séjours ont été réservés avec le partenaire Odalys et 22 séjours ont été réservés avec le partenaire Homair.

Aucune aide n'a été adressée par la commission sociale.

À fin mai 2025, le budget de fonctionnement est respecté.

Toutefois, le CSE avait sous-estimé l'augmentation du contrat d'assurance.

5. Fil rouge sur les accords d'entreprise : pouvez-vous intégrer les notes d'application pour chaque accord en vigueur dans l'entreprise ?

O. LE VEN ne comprend pas la demande du CSE et la notion de note d'application mentionnée dans la question.

A. DUQUESNOY demande qu'une note ou des exemples soient joints en annexe aux accords d'entreprise.

Les salariés sont parfois perdus à la lecture des accords.

J. DELAHAYE ajoute qu'un accord d'entreprise mentionne une note d'application, mais elle n'est pas jointe à l'accord.

O. LE VEN répond que tous les accords d'entreprise sont disponibles sur Norméa, la base documentaire de l'entreprise.

Un travail de toilettage est envisagé sur les accords d'entreprise, car un certain nombre d'accords sont anciens et ne font plus nécessairement sens aujourd'hui ou posent des difficultés d'application.

H. TENZA invite les collaborateurs à poser leurs questions sur les accords d'entreprise à la direction des ressources humaines.

Effectivement, certains accords sont rédigés de manière technique et sont difficiles à comprendre.

6. Fil Rouge suite à la visite de l'Inspection du travail du 14.02.2025

H. TENZA indique qu'à la suite des remarques formulées par les inspectrices du travail, la Direction a été invitée à rédiger une réponse circonstanciée sur chaque point.

Le courrier à l'Inspection du travail est en cours de finalisation et sera adressé la semaine prochaine.

La Direction a souhaité attendre avant d'adresser la réponse, car l'entreprise devait apporter une réponse sur l'écrêtage.

Or, le bilan de l'écrêtage ne pouvait être réalisé qu'à fin mai.

Les informations communiquées ce jour en CSE sur l'écrêtage dans l'entreprise seront ainsi intégrées à la réponse à l'Inspection du travail.

Un retour sera effectué aux élus lors de la prochaine réunion du CSE.

7. Point sur les retours des congés maternité : comment justifiez-vous, au regard de vos obligations légales en matière de non-discrimination et de la QVCT, qu'une salariée de retour de congé maternité soit écartée de son poste initial au profit de sa remplaçante alors que cette décision semble aller à l'encontre de ses souhaits et de ses besoins professionnels et personnels ?

H. TENZA indique que deux articles du Code du travail encadrent le retour des salariées de leurs congés maternité.

L'article L.1225-25 du Code du travail indique qu'à l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'article L.1225-27 du Code du travail indique que la salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à l'entretien professionnel mentionné à l'article L.6315-1 du Code du travail.

Dans ce cadre, la collaboratrice doit retrouver son poste ou un poste équivalent.

Un poste équivalent est un poste avec le même niveau de classification et la même rémunération.

La jurisprudence a précisé que la salariée doit retrouver son poste initial ou une affectation à un autre poste.

Le retour doit être réalisé en priorité dans le poste précédent.

L'employeur peut ne pas être en mesure de réintégrer la salariée sur son poste initial si le poste a été supprimé ou parce qu'il est préférable d'y maintenir le salarié qui remplaçait la salariée en congé maternité.

Au sein de Maisons & Cités, les collaboratrices en congé maternité sont des collaboratrices comme les autres, elles possèdent une évolution professionnelle et un parcours professionnel dans l'entreprise. Maisons & Cités garantira toujours un poste aux salariées revenant de congé maternité à leurs retours en entreprise.

Néanmoins, les salariés peuvent avoir d'autres aspirations ou être en questionnement à la suite de leur maternité.

Le législateur impose à l'employeur de proposer un entretien professionnel au retour de congé maternité afin d'aborder le parcours professionnel des collaboratrices à leur retour.

Il peut arriver que l'employeur propose un autre poste ou que les salariées sollicitent la Direction pour occuper un autre poste.

J. JAMROSIK souligne qu'une salariée a été repositionnée à son retour de congé maternité, mais son nouveau poste ne présente pas les mêmes missions ni les mêmes avantages que son poste précédent.

L. DESPREZ-LECLERCQ indique que des points d'activité sont réalisés mensuellement avec les salariés pour connaître l'activité et s'enquérir des éventuelles difficultés que rencontrent les salariés dans leur travail.

Les difficultés de la salariée n'ont pas été évoquées avant son départ en congé maternité.

Cette situation engendre des problématiques d'absence.

En conséquence, les salariés qui ont déjà une charge de travail conséquente, doivent pallier à cette absence.

E. ROGE ajoute que cette salariée est absente, car l'intégration à son nouveau poste ne s'est pas correctement déroulée.

Cette absence impacte le service et génère du stress.

J. DELAHAYE souligne une problématique de gestion managériale dans le douaisis.

Certaines décisions managériales sont incompréhensibles.

La Direction est consciente que des améliorations sont à apporter notamment sur la culture du feedback avec les managers.

L'entreprise travaille sur le bien-être au travail et lutte contre l'absentéisme.

D. DREF estime qu'il est navrant que le courage managérial soit de nouveau abordé en CSE.

R. BAUDUIN demande si le changement de poste d'une collaboratrice à son retour de congé maternité doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

H. TENZA répond qu'un changement de classification ou de rémunération engendre la signature d'un avenant.

L. DESPREZ-LECLERCQ souligne que le poste sur lequel la collaboratrice est repositionnée est du même niveau de classification, mais il ne s'agit pas de la même mission.

La salariée est passée d'un poste de pilotage des chargés d'attribution à chargée d'attribution.

La salariée était en pleurs à son retour de congé maternité, les élus du CSE sont démunis face à ces situations.

8. Point sur le CET : pouvez-vous transmettre une note d'application détaillant les modalités concrètes de prise des jours épargnés sur le Compte Épargne Temps (C.E.T.) à l'ensemble des salariés ? Pouvez-vous calculer pour un salarié avec 39 ans d'ancienneté dans l'entreprise, en retraite au 1er janvier 2030 avec 30 jours de congés principaux non abondables, 15 jours de RTT non abondables, 5 jours d'intéressement non abondables, 20 jours de 13ème mois non abondables, 100 jours de 13ème mois abondables, 40 jours d'intéressement abondables, 150 jours de RTT abondables et 150 jours de congés principaux abondables ?

J-P. QUINT précise qu'un salarié a demandé d'inscrire une question à l'ordre du jour sur le CET, car il existe des incohérences entre le calcul des salariés et le calcul de l'entreprise.

L'accord sur le CET ne comporte pas de note d'application.

À ce jour, compte tenu du contexte législatif sur les retraites, l'entreprise n'est pas en mesure de définir la date de départ en retraite des salariés ni le nombre d'années de cotisation qu'ils devront avoir.

Il existe toujours une partie d'incertitude.

Pour rappel, l'entreprise ne dispose que des éléments qui la concernent.

L'ensemble des éléments sont connus par la CARSAT.

Néanmoins, le sujet du calcul du CET a été identifié, car les équipes des ressources humaines passent du temps à effectuer ces calculs.

L'entreprise compte donc mettre à disposition des salariés un module d'IA afin qu'ils puissent calculer la prise des jours sur le CET.

H. TENZA ajoute qu'en attendant la mise en place du module d'IA, les salariés peuvent rencontrer le service des ressources humaines pour toute question.

9. Questions diverses

Retour d'information sur l'organisation du parking silo

O. LE VEN indique que la Direction et les membres de la CSSCT ont visité le parking silo aux abords du LUM.

Le parking ouvrira au public le 22 juin 2025 et à partir du 1^{er} juillet 2025 pour les collaborateurs de Maisons & Cités.

J. JAMROSIK confirme que le parking silo est un beau parking avec 80 places réservées pour Maisons & Cités.

Maisons & Cités disposera de 200 cartes d'accès au parking.

Le parking est éclairé et sécurisé.

La passerelle et le parking seront inaugurés le 20 juin 2025.

J. DELAHAYE ajoute que les places de parking sont surdimensionnées, les salariés ont donc plus de place pour se garer.

Les gestionnaires du parking ont émis des recommandations pour la sécurité des usagers.

O. LE VEN confirme que la Direction était agréablement surprise de la visite du parking.

L'entreprise a suggéré au gestionnaire du parking d'ajouter des panneaux pour signifier le sens de circulation des rampes d'entrée et de sortie.

Du personnel sera présent en permanence dans le parking silo.

Maisons & Cités disposera de 80 places dans le parking pour 320 collaborateurs au LUM. Certaines directions sédentaires auront l'obligation de se garer dans le parking silo telles que la DAF, la DRH, la DAJ et potentiellement la Direction de la clientèle. La liste des services concernés est en cours de finalisation avec les moyens généraux. L'entreprise a demandé 200 cartes d'accès au parking. Les visiteurs et les salariés des autres sites pourront se garer dans le parking silo et se feront rembourser sur note de frais. L'ouverture de ce parking est une bonne nouvelle. Au total, le parking compte plus de 600 places, dont 165 places réservées pour les usagers du train. Une note sera diffusée prochainement et un guide sera rédigé pour expliquer le fonctionnement du parking. La perte d'une carte d'accès sera à la charge du collaborateur concerné, le badge étant en effet facturé 30 euros à Maisons & Cités.

Inondation au LUM au cours de la nuit du 11 au 12 juin 2025

O. LE VEN indique que le LUM a été inondé (hall d'accueil, bibliothèque et une partie du premier étage dans la nuit du 11 au 12 juin 2025). Le processus de gestion de crise a fonctionné. La Direction tient à saluer la solidarité des collaborateurs qui spontanément ont pris des balais et des aspirateurs pour évacuer l'eau. La Direction remercie également le CSE qui a fourni des tenues pour les collaborateurs ayant eu besoin de se changer pour évacuer l'eau. Les aspects techniques et assurantiels sont en cours de traitement. Il a été demandé à tous les collaborateurs du LUM de repartir et de travailler en télétravail le 13 juin et le 16 juin 2025 afin de procéder à l'assèchement des locaux par une entreprise spécialisée.

Changement de dates des prochaines réunions du CSE

Les prochaines réunions du CSE auront lieu le vendredi 11 juillet et le mercredi 17 septembre 2025.

Emplois saisonniers

J-D. POGNICI demande des précisions sur les besoins en emplois saisonniers et si des personnes sont prises en emploi saisonnier d'une année à l'autre.

H. TENZA répond que les besoins en emplois saisonniers ont été remontés.

O. LE VEN rappelle le recrutement doit être réalisé de façon équilibrée entre les enfants du personnel et les externes pour les emplois saisonniers.

R. KABDANI s'enquiert du nombre d'emplois saisonniers recherchés pour l'été 2025.

H. TENZA ne dispose pas de la réponse en séance.

Calendrier de marche

J. DELAHAYE s'enquiert du calendrier de marche.

O. LE VEN répond que le calendrier de marche a été abordé lors des NAO.

Absence de bouquet de fleurs pour la fête des Mères

R. BAUDUIN signale que certains salariés s'étonnent que les collaboratrices n'aient pas eu de bouquet de fleurs pour la fête de Mères.

O. LE VEN répond que les bouquets de fleurs ne sont plus distribués depuis plusieurs années. La distribution d'un bouquet de fleurs ne peut pas être réalisée par l'employeur, mais cette action pourrait être réalisée par le CSE.

Comptes P1 et P2

D. DREF demande des précisions sur les compteurs P1 et P2.

H. TENZA indique que dans le cadre de la nouvelle réglementation relative aux congés payés (DDADUE), de nouveaux compteurs ont été mis en place dans l'outil ADP, pour certaines situations :

Le compteur P1 concerne les collaborateurs qui ont eu au moins un jour d'arrêt maladie sur la période de prise de congés. Il s'agit du solde de CP au 31 mai. Ces jours peuvent être placés au CET.

Le compteur P2 concerne les personnes qui ont eu un long arrêt sur des périodes anciennes. Il s'agit de l'acquisition rétroactive de congés sur ces périodes de maladie. Ces jours ne peuvent pas être placés au CET et ne sont pas monétisables.

Ces jours sont à utiliser avant le 31 août 2026 (période de 15 mois). Passé ce délai, les jours non utilisés seront perdus.

Si les salariés ne sont concernés que par l'un des compteurs sur les deux, ils n'auront qu'un compteur P1, car le P2 sera alors transféré sur le P1.

Le P1 ne se bascule pas automatiquement sur le CET.

Si les salariés choisissent le paiement des congés, le paiement est réalisé au 30 juin à la fin de la période.

Les jours acquis dans le cadre d'un arrêt de travail doivent être pris dans les 15 mois de la fin de la période d'acquisition, ces jours ne peuvent pas être transférés sur le CET.

Pas d'autres questions, la séance est levée à 10H30.

PROCHAINE REUNION : LE 11 JUILLET 2025

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