Compte-Rendu CSE
Du 15 novembre 2024 à 8 heures 45
En réunion LUM – Salle Bélénos 38

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

Représentants syndicaux au CSE : E. ROGE.

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

Invités : F. QUINT – Directrice Impact et Innovation.

EXCUSES : V. LOBEL, J-D. POGNICI, D. RUCQUOIS, S. TORCHI, F. DEL GROSSO, S. HUYS.

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 18 octobre 2024 2
2. Information sur la réalisation d'enquêtes visiteurs et collaborateurs dans le cadre du bilan carbone 2
3. Suivi de l'accord GEPP 2023-2024 3
4. Information sur les travaux de la Zone Euradouai 8
5. Présentation du calendrier social pour l'année 2025 8
Question des membres : 9
6. Est-il possible que la Direction intervienne auprès de la communauté d'agglo pour demander plus d'éclairage aux alentours du LUM et un accès piéton ? Les piétons sont sur la route pour accéder et sortir du bâtiment 9
7. Questions diverses 9

Madame LE VEN ouvre la séance à 8 heures 54.

1. Approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 18 octobre 2024

Quel est l'avis des membres sur l'approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 18 octobre 2024 ?

Le compte-rendu de la réunion ordinaire du CSE du 18 octobre 2024 est approuvé à l'unanimité des votants.

2. Information sur la réalisation d'enquêtes visiteurs et collaborateurs dans le cadre du bilan carbone

La Direction et les élus accueillent Florence QUINT.

Un document intéressant ce point est présenté en séance.

F. QUINT rappelle que, dans le cadre du projet stratégique énergétique, il a été décidé de mettre en place un plan stratégique climat.
Elle explique que cela passe par l'instauration d'une comptabilité carbone.

F. QUINT précise qu'un bilan carbone consiste à identifier et mesurer les émissions de gaz à effet de serre générées par les activités de l'entreprise.
La mise en place de cette comptabilité annuelle permet de suivre l'évolution du volume des émissions et de piloter la politique de réduction.

F. QUINT précise que la réalisation d'un bilan carbone nécessite de collecter des données sur des sujets variés relatifs aux activités de l'entreprise.
Elle indique que plusieurs directions et services sont sollicités pour cela chaque année.
Par ailleurs, certaines données ne peuvent être obtenues que par des enquêtes réalisées auprès des collaborateurs.

F. QUINT souligne que ces enquêtes régulières tiennent compte des éventuelles évolutions des usages.
Elle rappelle qu'en 2022, lors du premier bilan carbone, deux enquêtes avaient été menées.
La première, une enquête destinée aux visiteurs, visait à évaluer les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements des personnes se rendant dans les lieux d'accueil de Maisons & Cités, quelles que soient les raisons de leur visite.

F. QUINT mentionne que le principe de cette enquête consiste à la réaliser sur un mois, puis à extrapoler les résultats sur douze mois en intégrant un certain degré d'incertitude.
En 2022, un formulaire avait été élaboré, et il avait été demandé aux hôtes et hôtesses d'accueil de le remplir pour chaque visiteur.
Elle propose de reproduire cette méthode avec un formulaire mis à jour, qui sera disponible sur Teams.

F. QUINT décrit ce formulaire comme étant simple, comportant seulement cinq questions.
Afin d'accompagner les hôtes et hôtesses d'accueil, un webinaire explicatif sera proposé.
Ce dernier pourrait avoir lieu entre mi-janvier et mi-février 2025, pour couvrir un mois complet en tenant compte des vacances scolaires d'hiver.

F. QUINT présente ensuite un second questionnaire, intitulé « Mon empreinte pro », destiné à tous les collaborateurs.
Elle précise que cette enquête poursuit deux objectifs : recueillir des données sur les usages (déplacements, numérique, alimentation, etc.) et sensibiliser les collaborateurs à leur empreinte carbone.
Elle insiste sur l'importance de sensibiliser les collaborateurs aux effets de leurs pratiques sur les émissions de gaz à effet de serre, en lien avec le plan stratégique climat.
Le formulaire rempli par les hôtes et les hôtesses d'accueil vise à identifier les raisons de la visite des personnes (partenaires, clients, prospects), leur commune ou adresse de départ, ainsi que leur mode de transport.
Elle indique que ces informations permettront d'évaluer les émissions de gaz à effet de serre associées à chaque mode de transport.

F. QUINT précise que les données seront saisies sur la plateforme WeCount, utilisée pour centraliser toutes les informations du bilan carbone.
Cette plateforme permet d'évaluer les émissions de l'entreprise en tonnes de CO2.

R. KABDANI souhaite savoir si l'entièreté des personnes sera interrogée.

F. QUINT explique que l'objectif est de questionner 100 % des visiteurs sur une période d'un mois, en demandant aux collègues de l'accueil d'interroger systématiquement toutes les personnes rencontrées.
Elle présente ensuite l'enquête « Mon empreinte pro », précisant que bien qu'un email soit demandé pour éviter les doublons, l'enquête demeure anonyme.
Cette enquête, déjà réalisée par le passé, interroge les collaborateurs sur leurs déplacements professionnels, leurs trajets domicile-travail, l'utilisation des véhicules de fonction, leurs usages numériques, et leur alimentation.
Ces données sont nécessaires pour compléter le bilan carbone.
Elle conclut en rappelant que plus le nombre de réponses à cette enquête sera élevé, plus les résultats seront fiables et représentatifs.

Pour accompagner la communication, *F. QUINT* indique qu'un webinaire sera proposé aux hôtes et hôtesses d'accueil, et qu'un email explicatif, accompagné d'un lien vers l'enquête, sera envoyé aux collaborateurs.
Un article sera également publié sur le kiosque.

O. LE VEN annonce que le plan stratégique climat sera prochainement présenté aux directeurs lors d'un séminaire, puis au CSE en décembre 2024 ou début janvier 2025.

La Direction et les élus remercient F. QUINT pour son intervention.

F. QUINT quitte la séance.

3. Suivi de l'accord GEPP 2023-2024

Un document intéressant ce point est présenté en séance.

H. TENZA rappelle que l'accord GEPP a été négocié le 15 décembre 2022 pour une durée de trois ans. L'objectif de ce point est de présenter un état d'avancement de sa mise en œuvre, en identifiant les progrès réalisés ainsi que les aspects nécessitant encore du travail.
Le premier volet concerne la maîtrise des métiers et les besoins de l'entreprise.
Ce volet est divisé en quatre sous-thématiques.
La première, relative aux emplois et aux finalités, vise à mettre à disposition un organigramme des finalités, régulièrement mis à jour en fonction des évolutions d'organisation.
Elle souligne que cet organigramme est disponible sur le kiosque et qu'il reste à actualiser les récents changements au niveau de la DGAI.
Pour la deuxième sous-thématique, qui porte sur les passerelles métiers, elle indique que l'objectif est d'identifier les emplois partageant des compétences communes et d'élaborer des parcours d'évolution.
Elle explique que toutes les fiches emploi ont été mises à jour dans Talentsoft, où les collaborateurs peuvent consulter les missions et compétences associées à chaque poste.
Ces informations leur permettent d'envisager des mobilités internes ou des évolutions professionnelles.

Concernant la troisième sous-thématique, l'Observatoire des métiers, *H. TENZA* mentionne que l'objectif est de partager et travailler sur les rapports de cet observatoire avec la Commission Formation et Égalité Professionnelle.
Toutefois, le dernier rapport datant de 2019, aucune discussion n'a encore eu lieu à ce sujet, mais elle promet de revenir vers la commission dès qu'une actualisation sera disponible.
La quatrième sous-thématique porte sur les typologies de métiers.
Elle précise que l'objectif est d'organiser des échanges avec la commission et des membres du CSE sur les métiers sensibles.
Elle souligne que ce travail, bien qu'en cours, doit être actualisé régulièrement pour tenir compte des évolutions du contexte et des métiers sensibles.
Le deuxième volet concerne la connaissance des compétences des collaborateurs parmi lesquels figurent différents types d'entretiens (individuels, professionnels, de carrière, et de troisième partie de carrière) ainsi que les comités carrières.
Les entretiens individuels sont réalisés deux fois par an : une fois en début ou fin d'année pour faire le bilan de l'année écoulée et fixer les objectifs pour l'année suivante, et une fois à mi-année pour un suivi.
En 2023, 686 entretiens individuels ont été réalisés, et 680 en 2024, couvrant tous les salariés présents.
Les salariés absents bénéficient de leur entretien à leur retour, bien que cela ne soit pas comptabilisé dans les campagnes officielles.
Elle décrit ensuite les entretiens professionnels, proposés après des absences longues ou tous les trois ans.
En 2023, 291 entretiens professionnels ont été réalisés, contre 73 en 2024, cette différence s'expliquant par un rattrapage effectué en 2023.
Elle poursuit avec les entretiens de carrière, sollicités par les collaborateurs ou proposés par les managers en cas de réflexion sur l'évolution professionnelle.
En 2023, 18 de ces entretiens ont eu lieu, contre 9 en 2024.
Elle explique également que les entretiens de troisième partie de carrière, proposés dans les trois ans précédant la retraite, permettent d'anticiper les départs et de planifier la transmission des savoirs.
En 2023, 31 entretiens de ce type ont été réalisés, et 9 en 2024.

H. TENZA mentionne les comités carrières, organisés tous les deux ans pour évaluer les compétences des collaborateurs en lien avec les enjeux stratégiques de l'entreprise.
Un comité a été organisé en 2023, et le prochain est prévu pour 2025.

S. HENNEBEL demande si l'entretien individuel est distinct de celui sur les objectifs.

H. TENZA confirme qu'ils sont bien liés, précisant que l'entretien individuel inclut une revue des objectifs passés et la fixation de nouveaux objectifs.
Elle ajoute que les collaborateurs peuvent utiliser ces entretiens pour poser des questions ou faire des demandes liées à leur travail, mais qu'ils peuvent également le faire à tout moment en dehors de ces entretiens, selon leurs besoins.

Pour le troisième volet, qui concerne l'adaptation des compétences aux évolutions, *H. TENZA* aborde trois sous-thématiques.
La première est le plan de développement des compétences, dont l'objectif est de définir les orientations de la formation professionnelle tous les trois ans.
Ces orientations sont présentées chaque année à la Commission Formation et Égalité Professionnelle, ce qui a été fait en 2023 et 2024.
Elle évoque ensuite la mise en place d'un Shadow board, précisant que l'objectif est de pérenniser un dispositif appelé « les éclaireurs » et d'accompagner un groupe de collaborateurs dans la gestion des talents.
Cela passe par des actions progressives, comme le parcours des facilitateurs, qui permet aux collaborateurs de développer des compétences en intelligence collective.
Ces facilitateurs aident à accompagner des projets transversaux tout en enrichissant leurs propres compétences, offrant une valorisation au-delà de leurs missions habituelles.

O. LE VEN souhaite apporter une précision sur les facilitateurs, qu'elle décrit comme un groupe de collaborateurs volontaires s'étant formés à l'intelligence collective afin d'aider les entreprises dans la gestion de projets ou de chantiers.
Elle souligne l'importance de ce groupe pour l'entreprise, en insistant sur la diversité de ses membres, qui proviennent de différentes Directions.
Ce dispositif permet aux collaborateurs de sortir de leur métier habituel, de découvrir d'autres compétences et de rencontrer d'autres collègues.

O. LE VEN relie cette initiative au projet Shadow Board, expliquant que ces facilitateurs pourraient bien représenter une version aboutie de ce dernier, même si, depuis la signature de l'accord, les actions à entreprendre avec le Shadow Board n'ont pas été précisément définies.
Elle rappelle que lors du lancement du projet stratégique Energic, les éclaireurs avaient joué un rôle précieux en offrant un regard neuf sur les propositions de la Direction et des équipes, apportant une valeur ajoutée.
Une réflexion sur le Shadow Board sera menée en 2025 pour approfondir le sujet.
Elle précise qu'une présentation des facilitateurs et de leurs compétences sera prochainement réalisée, avec notamment un film explicatif produit.

H. TENZA aborde ensuite le conseil en évolution professionnelle.
Elle indique que ce dispositif, proposé par la branche, vise à offrir aux collaborateurs un conseil externe sur leur évolution professionnelle.

Elle précise que ce dispositif est de plus en plus connu et utilisé, grâce à une promotion active par les ressources humaines.
Elle insiste sur le fait qu'il est systématiquement évoqué lors des entretiens professionnels pour permettre aux collaborateurs d'avoir un regard externe sur leur parcours.
Elle passe ensuite à l'adaptation des compétences aux évolutions professionnelles.
Elle mentionne que le bilan de compétences fait partie des dispositifs proposés, permettant aux salariés de le réaliser sur leur temps de travail.
Ce sujet est également abordé de manière systématique lors des entretiens.
Elle indique que des demandes ont été acceptées en 2023 et en 2024.
Concernant le compte personnel de formation, elle explique qu'une réflexion est menée avec le collaborateur lorsqu'il sollicite une formation, en fonction des besoins et des objectifs de l'entreprise.
Ce dispositif est bien intégré dans les pratiques RH et a déjà permis de répondre favorablement à des demandes en 2023 et 2024.

H. TENZA évoque également la validation des acquis de l'expérience, qu'elle qualifie de dispositif institutionnalisé dans le cadre des entretiens professionnels.
Elle note qu'aucune demande n'a été enregistrée en 2023 et 2024, expliquant que la démarche, bien qu'intéressante, peut sembler complexe et exigeante, ce qui amène certains collaborateurs à hésiter.
Enfin, elle conclut en abordant le dispositif PROA, destiné aux collaborateurs en CDI ayant un faible niveau de qualification.
Elle note que, dans l'entreprise, peu de collaborateurs sont éligibles en raison de leur niveau de qualification généralement plus élevé.
Elle continue en abordant la question du recrutement et de l'accompagnement des collaborateurs dans le cadre de leur mobilité professionnelle.
Elle présente un dispositif de recrutement qui consiste à promouvoir les postes à pourvoir via différents canaux, notamment la bourse à l'emploi et des job boards régionaux.
Elle précise que l'entreprise participe régulièrement à des salons de recrutement, ainsi qu'à des salons dédiés à l'alternance.
Elle mentionne également que l'entreprise renforce sa présence sur les plateformes de recrutement telles que LinkedIn, Hello Work, l'APEC et France Travail.
Elle souligne que l'entreprise doit continuer à améliorer sa marque employeur pour se démarquer sur ces plateformes.

Concernant la mobilité interne, *H. TENZA* explique que l'objectif est de favoriser la mobilité des collaborateurs de manière proactive, en identifiant ceux qui pourraient accéder à de nouveaux postes, ou de manière réactive, en fonction des candidatures internes via la bourse à l'emploi.
Elle indique que, pour 2023, l'entreprise a réalisé 33 mobilités fonctionnelles et 27 mobilités géographiques, soit environ 34 % des postes pourvus en interne, sur un total de 80 recrutements.
Pour 2024, à ce jour, 37 mobilités fonctionnelles et 39 géographiques ont été réalisées, représentant 56 % des recrutements en interne.

H. TENZA conclut cette section en parlant du dispositif « Vie Ma Vie », qui favorise la transversalité et permet aux collaborateurs de découvrir les missions de leurs collègues.
Elle indique que ce dispositif a bénéficié à 190 collaborateurs en 2023 et à 31 en 2024.
Elle précise que les retours des salariés sont très positifs, ce qui permet à chacun de mieux appréhender les contraintes des autres et de découvrir de nouvelles pratiques professionnelles ce qui permet également de favoriser la transversalité.

Ensuite, elle évoque le dispositif « Découverte de métier », permettant aux collaborateurs d'explorer d'autres métiers dans l'entreprise, dès lors que leur projet a été validé dans le cadre d'un entretien de carrière.
Elle indique que, pour 2023, 4 collaborateurs ont participé à ce dispositif, et en 2024, 7 collaborateurs en ont bénéficié.
Enfin, elle aborde les actions en faveur des jeunes et de la mixité, en mentionnant notamment l'accueil d'alternants et de stagiaires.
L'objectif était d'accueillir 5 % d'alternants par an, et en 2023, l'entreprise en a accueilli 43, soit 5,21 % de son effectif.
Pour 2024, 41 alternants ont été accueillis à ce jour, représentant 5,03 % de l'effectif.

H. TENZA conclut en soulignant que l'entreprise poursuit ses actions pour favoriser la mixité et la diversité, en intervenant en école, en accueillant des promotions du réseau Étincelle et en mettant en place des partenariats avec des organismes comme le GEC, pour l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap.
Elle termine la présentation en abordant l'impact environnemental, notamment les actions menées en faveur de la mobilité douce et la mise en place des enquêtes visiteurs et collaborateurs pour le bilan carbone.
Elle conclut également sur l'objectif légal d'informer les entreprises sous-traitantes sur les évolutions stratégiques de l'entreprise, mais précise qu'aucune entreprise sous-traitante ne s'est manifestée à ce sujet.

A. DUQUESNOY souhaite formuler quelques remarques concernant l'accord GEPP.
Elle commence par l'article 5, où il est question de la gestion des emplois prévisibles, elle note que la charge de travail liée à l'ERBM n'est pas clairement estimée.

O. LE VEN rappelle que l'accord date de 2022 et qu'à cette époque, le projet Réussir ensemble n'avait pas encore été lancé, ce qui rendait cette estimation impossible à faire.

Ensuite, dans le même article, *A. DUQUESNOY* mentionne que l'accord stipule la présence de quatre membres du CSE, en plus des membres de la commission Égalité professionnelle, pour discuter des métiers en tension ou en difficulté, elle note qu'aucune convocation de quatre membres du CSE n'a eu lieu jusqu'à présent.

O. LE VEN explique qu'ils n'ont pas sollicité le CSE parce que le travail n'a pas encore commencé, mais qu'ils prévoient de les solliciter prochainement.

A. DUQUESNOY rebondit sur des points évoqués plus tôt et aborde l'article 6, qui mentionne la possibilité de mettre à jour les expériences extra-professionnelles.
Elle signale que, dans Talentsoft, il n'est actuellement pas possible d'ajouter ces informations.

H. TENZA prend note de cette remarque et indique qu'elle va vérifier la question.

Concernant le 6.2, relatif à l'entretien professionnel, *A. DUQUESNOY* fait remarquer que les entretiens suite à un retour de maladie ou de congé maternité ne sont pas systématiquement programmés.
Elle précise qu'elle dispose d'exemples et se propose de les fournir si nécessaire.

Pour l'article 7.1, *A. DUQUESNOY* relève qu'il n'y a pas d'intervention des membres du CSE dans les réunions d'intégration des nouveaux embauchés, et que les dates des journées d'intégration ne sont pas communiquées.

H. TENZA répond que l'entreprise est en train de réviser son parcours d'intégration.
Elle ajoute qu'un travail est également en cours pour développer un parcours d'intégration spécifique aux mobilités internes, afin d'accompagner les collaborateurs lors de leur arrivée dans un nouveau poste, en plus de l'intégration lors de leur arrivée dans l'entreprise.

4. Information sur les travaux de la Zone Euradouai

O. LE VEN commence par donner des informations générales concernant une réunion qui s'est tenue à la fin de la semaine précédente avec Douaisis Agglo.

Les entreprises rencontrent de nombreuses difficultés, notamment pour leurs collaborateurs, en lien avec le manque de places de parking et les travaux en cours sur la zone. Elle indique qu'un parking devrait être opérationnel au mois de mars 2025 et précise que des négociations sont en cours pour déterminer si des places y seront réservées, ainsi que leur coût. Cependant, elle souligne que le tarif proposé actuellement est jugé inacceptable par l'ensemble des entreprises.

O. LE VEN signale ensuite plusieurs changements intervenus sur la zone, notamment la réduction d'un parking à proximité. Elle précise qu'environ 600 collaborateurs ont besoin quotidiennement de se garer dans cette zone, et que l'avancée des travaux entraîne une réduction continue du nombre de places disponibles. Elle assure que des efforts sont faits pour préserver des places pour tous les collaborateurs, mais reconnaît que la tâche est complexe.

Concernant les travaux*, O. LE VEN* insiste sur le manque de zones piétonnes, obligeant les personnes à marcher sur la route. Elle fait part de ses inquiétudes pour la sécurité et précise qu'elle a alerté sur ce sujet.

Elle rappelle aussi aux collaborateurs qu'il est important de ne pas stationner sur les voies, car cela gêne notamment les camions des commissaires de justice.

Elle soulève également la question de l'éclairage insuffisant à partir de 16 heures 30, rendant certaines zones plongées dans le noir. Elle appelle à la vigilance et conseille aux collaborateurs de ne pas se rendre seuls sur le parking lorsqu'ils quittent la zone tardivement.

Elle indique qu'il est prévu que Douaisis Agglo revienne vers l'ensemble des entreprises de la zone d'ici 15 jours pour discuter de ces difficultés et obtenir des informations régulières sur l'évolution des travaux.

J. DELAHAYE se dit préoccupé de l'impact de la pollution sur la santé des salariés.

J-P. CAMPION précise que les travaux de dépollution sont encadrés par des protocoles validés par les autorités compétentes.

5. Présentation du calendrier social pour l'année 2025

F. PLATEL explique que les dates seront communiquées par instance et invite les participants à signaler toute difficulté à s'organiser dans les prochains jours pour permettre des ajustements éventuels.

Concernant le CSE, les dates retenues pour 2025 sont les vendredis suivants : 24 janvier, 28 février, 21 mars, 25 avril, 16 mai, 13 juin, 25 juillet.
Aucun CSE n'est programmé pour le mois d'août.
Les réunions reprennent le 19 septembre, puis les 10 octobre, 21 novembre, et enfin le 19 décembre.
Pour la CSSCT, quatre réunions sont prévues : le jeudi 16 janvier après-midi, le vendredi 4 avril matin, le vendredi 4 juillet matin, et le mardi 7 octobre après-midi.
Deux réunions de la commission formation égalité professionnelle sont également programmées, le vendredi 14 mars matin et le vendredi 12 septembre matin.

F. PLATEL ajoute que trois matinales du dialogue social sont planifiées pour 2025.
La première aura lieu le 30 janvier et portera sur la thématique des aidants, en lien avec l'accord sur l'égalité professionnelle.
Les suivantes se tiendront le jeudi 3 juillet et le jeudi 2 octobre.
Il évoque la matinale prévue pour le 21 novembre 2024, et propose de laisser la main aux participants sur cette thématique.
Il explique que le thème initialement prévu pour le 21, concernant la culture d'entreprise, est très dense et nécessiterait une matinale entière.
Puisque ce thème n'est pas encore suffisamment préparé, il propose de reporter son traitement à une date ultérieure, dès que les participants seront prêts, sans attendre nécessairement la session prévue en juillet.
Par ailleurs, il mentionne une réunion planifiée le jeudi 15 mai 2025 matin pour actualiser l'avenant à l'accord d'intéressement.
Deux réunions bilatérales sont également prévues en 2025 : la première le lundi 23 juin matin et la seconde le lundi 24 novembre.
Concernant les NAO de 2025, le calendrier de l'année suivante est établi avec quatre réunions : le lundi 6 octobre après-midi, le jeudi 16 octobre matin, le vendredi 7 novembre matin, et le jeudi 13 novembre matin.
Enfin, il souligne qu'il reste à définir des dates pour la négociation d'un nouvel accord GEPP.

Question des membres :

6. Est-il possible que la Direction intervienne auprès de la communauté d'agglo pour demander plus d'éclairage aux alentours du LUM et un accès piéton ? Les piétons sont sur la route pour accéder et sortir du bâtiment

O. LE VEN indique qu'une réponse a déjà été apportée au point 4.

7. Questions diverses

- Point sur l'évolution du logiciel de paie pour se conformer à la loi DDADU.

H. TENZA indique que l'équipe fait le maximum avec le prestataire ADP pour adapter le logiciel.
Deux évolutions majeures et obligatoires sont en cours : la première concerne la mise en place d'une rubrique de paie permettant de payer les jours de congés dus aux salariés ayant quitté l'entreprise, et la seconde porte sur la création d'un compteur spécifique pour les congés dus, séparé du compteur actuel, qui sera alimenté par les absences des collaborateurs.
La rubrique de paie est désormais disponible.

Cela permettra de traiter les demandes des collaborateurs ayant sollicité le paiement de leurs jours de congés dans le cadre de leur départ.
Ces demandes devront être accompagnées des justificatifs nécessaires, notamment des bulletins de paie.
L'équipe prévoit de contacter chaque collaborateur concerné pour collecter ces justificatifs, car à ce jour, aucune demande ne s'est accompagnée des pièces requises.
Pour les collaborateurs toujours en poste et concernés par l'octroi de jours de congés en vertu de la loi DDADU, le compteur spécifique n'est pas encore disponible, mais des avancées sont en cours.
En attendant, un tableau Excel a été élaboré pour permettre aux collaborateurs de projeter leur nombre de jours de congés en fonction de leurs absences.
Ce tableau, conçu avec des formules complexes, est néanmoins simple à utiliser.
Il calcule automatiquement le nombre de jours de congés en fonction des périodes d'absence, année par année, ce qui offre une visibilité immédiate sur les droits potentiels.
Ce tableau sera mis à disposition de tous les collaborateurs, qu'ils aient formulé une demande ou non, afin d'informer l'ensemble des équipes sur le dispositif.

- Simplification des processus au sein de la DRH, avec une modification prévue dans le calcul du treizième mois.

H. TENZA indique que ce calcul, auparavant très complexe, nécessitait trois recalculs sur des périodes différentes.
Précédemment, une ligne indiquait en haut du bulletin le montant prévisionnel du treizième mois.
À partir de maintenant, ce précalcul ne figurera plus sur le bulletin de novembre, mais uniquement sur celui de décembre, avec le montant définitif.
Cette modification n'impactera pas les collaborateurs, mais elle simplifiera significativement le travail des équipes paie et DRH.

- Projet EDOC

J. DELAHAYE indique que depuis janvier 2024, un travail de mise en conformité des règles de nommage des documents a été mené.
Cependant, il semble que certains collaborateurs aient mal compris les objectifs initiaux. Contrairement à ce que certains imaginaient, EDOC ne trie pas automatiquement tous les documents. Bien que des milliers de fichiers aient été importés automatiquement depuis Xémie, les collaborateurs doivent encore classer eux-mêmes une partie des documents, notamment ceux destinés aux grandes catégories prédéfinies.

O. LE VEN rappelle que cela faisait partie des objectifs définis dès le début de l'année et que des webinaires et des présentations ont été organisés pour expliquer le processus.
Elle souligne qu'une partie des collaborateurs n'a pas encore effectué ce travail, malgré l'accompagnement fourni.
La responsabilité individuelle est mise en avant, notamment en prévision des travaux de gouvernance des données prévus pour 2025.
Ce chantier vise à garantir la fiabilité des données et leur mise à jour régulière, un enjeu crucial pour l'ensemble des services.

- Transport pour la journée du 28 novembre 2024

D. DREF soulève une question concernant l'organisation du transport pour le séminaire prévu le 28 novembre 2024.
Les collaborateurs se demandent s'ils peuvent utiliser des véhicules personnels ou des voitures de service pour organiser du covoiturage.

O. LE VEN indique que les mêmes règles que pour les réunions habituelles s'appliquent, avec remboursement des frais de déplacement via une note de frais.

H. TENZA ajoute qu'il est possible d'emprunter un véhicule de service.

- Antenne de Bruay

D. DREF remarque qu'il est nécessaire de masquer l'affichage de Maisons et Cités dans une salle de formation.

J. DELAHAYE indique qu'une intervention est prévue avec MCS le 21 novembre 2024 pour régler ce problème.

Pas d'autres questions, la séance est levée à 10 heures 08.

PROCHAINE REUNION : 20 DECEMBRE 2024
COMPTE RENDU REDIGE PAR : www.compte-rendu.fr