

Compte-Rendu CSE
Du 20 décembre 2024 à 8 heures 45
En réunion LUM – Salle Bélénos 38

PRESENTS : J.F. CAMPION, H. TENZA, V. PALE, F. PLATEL, R. BAUDUIN, M. BUQUET, J. DELAHAYE, D. DREF, A. DUQUESNOY, X. FAVORITI, C. GODIN, R. KABDANI, V. LOBEL, L. DESPREZ-LECLERCQ, J.P. QUINT, C. RAVEZ, D. RUCQUOIS, S. TORCHI, M. VASSEUR.

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

Représentants de Proximité : K. HAMZI.

Invitée : F. QUINT – Directrice Impact et Innovation

EXCUSES : O.LEVEN, B. FACON, F. MARCINIAC, J.D. POGNICI, F. DEL GROSSO, J. MANGEAT.

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 15 novembre 2024.....2
2. Présentation du Plan Stratégique Climat.....2
3. Suivi du projet de mise en œuvre d'un GIE entre Maisons & Cités et Pas-de-Calais Habitat..5
4. Présentation du bilan 2023 d'action logement7
5. Calendrier de présence aux réunions CSE des représentants de proximité pour l'année 2025
7
- Question des membres :8
6. Point sur les critères d'attribution du poste de Chargé de Patrimoine de Bruay-la-Buissière 8
7. Fil rouge sur la récupération des congés suite à la loi DDADUE8
8. Point sur la procédure des suppressions des accès aux salariés en longue maladie9
9. Fil rouge sur la circulation et la sécurité des salariés dans l'accès au LUM9
10. Point sur les mesures de sécurité prises lors des visites des logements avant la relocation 10
11. Point sur les mesures et la procédure de sécurisation des hôtes d'accueil face à un client virulent.....10
12. Evolution des tarifs des logements vacances pour la période estivale 2025 10
13. Bilan sur l'arbre de Noël.....11
- Points divers.....11

Monsieur CAMPION ouvre la séance.

En préambule, H. TENZA souhaite la bienvenue à Pauline BROUSMICHE au sein du CSE en tant que Représentante Syndicale en remplacement de Sébastien HUYS.

F. PLATEL procède à l'appel.

1. **Approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 15 novembre 2024**

Quel est l'avis des membres sur l'approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 15 novembre 2024 ?

Le compte-rendu de la réunion ordinaire du CSE du 15 novembre 2024 est approuvé à l'unanimité des votants

2. **Présentation du Plan Stratégique Climat**

Florence QUINT rejoint la séance à 8 heures 51.

J-F. CAMPION introduit la présentation du plan stratégique climat en précisant que le document présenté en séance a été adressé en amont de la réunion aux élus du CSE.

Le plan stratégique climat est issu des bilans carbone de l'entreprise et des déclarations extrafinancières autour de la RSE et des émissions de gaz à effet de serre.

Un document intéressant ce point est partagé en séance.

F. QUINT explique que le plan stratégique climat s'inscrit dans le cadre du projet stratégique d'énergie 2025 et constitue un élément de la politique de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), notamment dans son volet environnemental.

Cette initiative s'inscrit dans un contexte d'évolutions réglementaires, qui invitent les entreprises à participer à l'ambition européenne du Pacte vert, adopté en 2019, visant à rendre le continent neutre en carbone à l'horizon de 2050.

Cette ambition européenne se traduit par l'application de deux textes majeurs en matière de RSE : la CSRD, encadrant le reporting extrafinancier des entreprises, et la taxonomie verte, qui identifie les activités respectueuses de l'environnement.

L'objectif est d'orienter les financements vers des activités durables.

La stratégie climat consiste à identifier et mesurer les émissions de gaz à effet de serre générés par les activités de l'entreprise, définir une trajectoire alignée avec les accords de Paris pour limiter l'augmentation de la température à la surface de la Terre, et élaborer un plan d'action pour atteindre ces objectifs.

La première décision majeure a été de mettre en place une comptabilité carbone au sein de l'entreprise, rendue possible grâce à l'internalisation des compétences nécessaires.

Le bilan carbone consiste à identifier les sources d'émissions de gaz à effet de serre sur différents périmètres : les activités directes de l'entreprise, comme l'énergie consommée par les bâtiments ou les déplacements, ainsi que les émissions indirectes en amont et en aval des activités.

En 2022, le bilan carbone de l'entreprise a révélé que le total des émissions ~~totales~~ était d'environ 277.000 tonnes de CO2.

Il est essentiel de contextualiser ces chiffres en établissant des ratios d'intensité par rapport au chiffre d'affaires ou aux mètres carrés.

Les principaux postes émetteurs sont l'usage du parc de logements, l'acte de construire et de rénover, et le fonctionnement de l'entreprise.

À partir de ce bilan l'entreprise a défini une trajectoire alignée basée sur l'objectif de 1,5 degrés.

Cette trajectoire est basée sur plusieurs scopes : les bâtiments, les déplacements, la décarbonation du parc et l'acte de construire ou de réhabiliter.

Le plan d'action est structuré en deux volets, le fonctionnement et le patrimoine.

Le volet relatif au patrimoine vise la décarbonation du parc et de l'acte de construire.

Sept thématiques ont été identifiées pour le fonctionnement.

Concernant le patrimoine, les actions prévues dans le cadre du plan de réhabilitation, de construction et de démolition du parc permettraient de réaliser une réduction de 50 % des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030.

De plus, il sera nécessaire de travailler sur l'énergie, notamment par l'intégration de gaz vert, de pompes à chaleur, le raccordement aux réseaux de chaleur et la création de fermes solaires.

Les actions prévues dans le plan énergie permettent d'agir de façon importante sur le bilan carbone de l'entreprise.

Concernant l'acte de construire et de réhabiliter, trois domaines d'action ont été identifiés : l'énergie des bâtiments, l'intégration de matériaux moins impactants, et le recyclage des déchets.

Des actions ont été définies à court, moyen, et long terme.

Un effort particulier est réalisé pour sensibiliser les maîtres d'œuvre et être en veille sur comment les partenaires évoluent dans leurs pratiques.

De plus, l'entreprise doit être attentive à l'entretien du patrimoine et aux procédés employés par les artisans.

Le plan comprend des initiatives liées à la compensation carbone, notamment par la création de puits de carbone avec le reboisement de parcelles.

Ces puits de carbone permettront d'absorber le CO₂ résiduel produit par l'entreprise.

L'objectif est donc de valoriser les réserves foncières dans un but environnemental.

Sept thèmes de travail ont été identifiés pour le volet fonctionnement : sensibilisation des collaborateurs, l'amélioration de la performance thermique des bâtiments, la promotion de la mobilité douce, le numérique responsable, les achats responsables, le tri des déchets, et l'alimentation plus durable.

A. DUQUESNOY demande si des parcelles ont été identifiées pour replanter des arbres et créer des puits de carbone.

À ce jour, certaines parcelles sont à l'état de friche.

J-F. CAMPION répond que des analyses ont été menées depuis 2022 pour identifier les parcelles adaptées au reboisement.

L'entreprise prévoit des actions de reboisement sur 10 hectares de friches.

D'autres réflexions sont en cours pour intégrer les locataires dans cette démarche de valorisation environnementale.

Néanmoins, l'entreprise ne peut pas traiter toutes les parcelles de friche avec du reboisement. L'entreprise prévoit également de définir un plan stratégique sur le non-bâti, car les parcelles non bâties restent des centres de coût.

L'objectif est de minorer l'entretien courant de ces parcelles.

R. KABDANI souligne que l'entretien des parcelles reboisées pourrait soulever des conflits entre voisins et locataires.

J-F. CAMPION reconnaît ces enjeux et souligne l'importance d'impliquer les collaborateurs en contact direct avec les locataires pour faciliter l'adhésion à ces projets.

D. RUCQUOIS demande des précisions sur les émissions de gaz à effet de serre en amont et en aval ainsi que sur les réseaux de chaleur.

F. QUINT répond qu'il existe plusieurs méthodologies pour présenter le bilan carbone.

Les émissions de gaz à effet de serre en amont, en aval et cœur.

Les émissions cœurs concernent l'énergie des bâtiments et le carburant utilisés dans les véhicules.

Les émissions indirectes aux activités cœur correspondent à la fabrication de l'électricité et d'extraction et de fabrication de carburant.

Les émissions en amont prennent en compte les émissions de l'activité et l'amortissement des locaux, l'acte de construire et de réhabiliter, les trajets travail-domicile des collaborateurs, les déplacements professionnels, la fabrication des véhicules, l'entretien du parc, l'achat de matériel informatique et les achats en général.

Les émissions en aval correspondent à l'usage du parc.

J-F. CAMPION ajoute que l'entreprise étudie les possibilités de raccordement aux réseaux de chaleur pour réduire les émissions du patrimoine.

Les travaux sur les logements ont terminé d'améliorer l'étiquette énergétique du patrimoine, mais le nombre de kilos de CO₂/mètre² ne permet pas à l'entreprise d'atteindre la neutralité carbone en 2050.

Il sera nécessaire de modifier les systèmes de chauffage pour atteindre la neutralité carbone en 2050. L'installation de pompes à chaleur électriques ou hybrides est en cours dans certains logements pour réduire les émissions.

L'entreprise projette également de raccorder des logements à des réseaux de chaleur, souvent alimentés par des sources d'énergie verte comme la biomasse.

Cependant, ce raccordement n'est pas toujours économiquement viable, notamment pour les logements individuels où la consommation énergétique est faible après une réhabilitation et fonctionne par à-coups.

De plus, le réseau de chaleur n'est rentable que lorsqu'il dessert un certain nombre de logements au mètre linéaire de tuyau tiré.

Néanmoins, des études sont en cours pour raccorder des sites proches de réseaux de chaleur déjà développés.

L'objectif est que cette démarche soit bénéfique pour l'entreprise et pour les locataires.

Maisons & Cités a été lauréat de l'appel à manifestation d'intérêt lancé par GRDF en 2023 sur le développement de gaz vert via l'implantation des méthaniseurs en proximité des cités.

Cette solution pourrait garantir une quasi-neutralité carbone pour les logements alimentés en gaz vert. Cette solution nécessite cependant des ajustements réglementaires.

A. DUQUESNOY remarque que, bien que des dispositifs comme le tri sélectif ou le verdissement de la flotte automobile aient été mis en place, leur application n'est pas toujours respectée, notamment en fin de chaîne, où les déchets sont parfois mélangés.

Elle suggère d'intensifier les campagnes de sensibilisation pour responsabiliser davantage les collaborateurs.

J-F. CAMPION répond que la sensibilisation des collaborateurs au tri sélectif fait partie des sept axes de développement.

Cet effort implique également de poser des exigences aux fournisseurs et prestataires pour qu'ils participent à ces efforts.

Les obligations de tri des déchets ont été intégrées dans les appels d'offres, afin d'évaluer les volumes de déchets triés lors des constructions ou des réhabilitations.

Ces données seront intégrées au rapport extrafinancier de l'entreprise à partir de 2026.

Florence QUINT quitte la séance à 9 heures 30.

3. Suivi du projet de mise en œuvre d'un GIE entre Maisons & Cités et Pas-de-Calais Habitat

H. TENZA rappelle que le projet de la mise en place d'un GIE entre Maisons & Cités, Pas-de-Calais Habitat et CoopArtois a été présenté lors de la réunion du CSE du 19 avril 2024.

Un protocole partenarial a été signé entre Pas-de-Calais Habitat, Maisons & Cités et CDC Habitat sous les auspices du Conseil départemental du Pas-de-Calais pour une durée de deux ans.

À la suite de ce protocole partenarial, un bilan global a été présenté au début de l'année 2024 aux conseils d'administration concernés.

Il a été décidé de poursuivre cette collaboration en centrant les efforts sur des activités de développement, de maîtrise d'ouvrage et de vente.

D'autres entités telles que Maisons & Cités Accession et CoopArtois ont souhaité rejoindre le partenariat.

Le projet partenarial vise à préserver l'intérêt des partenaires, développer leur l'activité économique des partenaires, améliorer ou accroître les activités liées à la maîtrise d'ouvrage ou et aux ventes des partenaires et réaliser des économies d'échelle.

Les partenaires ont envisagé la création d'un GIE non employeur.

Le GIE vise à répondre à des défis communs, comme l'équilibre financier des opérations, l'adaptation aux normes énergétiques renforcées et l'inflation des coûts.

Pour faire face à ces évolutions structurelles, les deux bailleurs et les deux coopératives souhaitent étudier la possibilité de mutualiser les fonctions de développement, de maîtrise d'ouvrage et de vente au travers du GIE.

Le deuxième périmètre du GIE concerne les ventes du patrimoine.

Les deux bailleurs et les deux coopératives sont confrontés aux mêmes défis : un défi de visibilité, un défi de politique promotionnelle et un défi de notoriété auprès des nouveaux publics.

Pour faire face à ces enjeux, il est envisagé de mutualiser les fonctions de vente et de proposer une offre davantage structurée, partagée du côté de l'accession sociale à la propriété sur les produits neufs et anciens.

À ce titre, Maisons & Cités et Pas-de-Calais Habitat mutualisent déjà leur agence commerciale à Arras.

Le GIE est un groupement d'intérêts économiques qui est constitué par deux ou plusieurs personnes physiques ou morales pour une durée qui est déterminée en vue de mettre en œuvre tous les moyens propres pour faciliter ou développer l'activité économique de ces membres ou pour améliorer ou accroître les résultats de cette activité.

Ce GIE est constitué par un contrat qui détermine l'organisation du groupement, soit sa constitution, les adhérents au groupement, son fonctionnement et sa gouvernance.

Il s'agira d'un GIE non employeur, donc les collaborateurs qui seraient concernés par ce GIE resteraient salariés des entreprises et seraient mis à disposition dans le GIE à travers de convention de mise à disposition à but non lucratif et un avenant à leur contrat de travail.

L'objectif est que le GIE soit opérationnel le 1^{er} juillet 2025.

La Direction reviendra vers le CSE avant la mise en place du GIE pour présenter le projet abouti et consulter les élus.

Les rapports d'activités des entreprises partenaires sont mis à la disposition des élus du CSE.

A. *DUQUESNOY* demande si le personnel des ventes restera au LUM ou intégrera les locaux d'Arras.

J-F. CAMPION répond que ces sujets sont en cours de discussion.

Le principe serait que les équipes dédiées au GIE soient regroupées en un même lieu puisqu'elles travaillent sur le même sujet.

A. *DUQUESNOY* s'enquiert de la durée déterminée pour le GIE.

J-F. CAMPION répond que le GIE est créé pour une durée indéterminée.

R. *KABDANI* s'interroge sur le périmètre de l'activité du GIE, car les activités de Pas-de-Calais Habitat s'étendent jusqu'au Boulogne-sur-Mer ou Calais tandis que les activités de Maisons & Cités s'étendent dans le bassin minier.

J-F. CAMPION souligne que Maisons e& Cités intervient également dans le Nord.

Le périmètre d'intervention du GIE concernera l'intégralité du périmètre d'intervention de tous ses adhérents.

D. *RUCQUOIS* demande si les activités seront imposées ou proposées aux collaborateurs concernés par le périmètre du CSE.

J-F. CAMPION répond que la mise à disposition d'un collaborateur nécessite son accord.

La Direction souhaite faire adhérer l'ensemble des collaborateurs qui travaillent sur les sujets du GIE. L'intégration des collaborateurs dans le GIE représente une opportunité et un enrichissement en matière de compétences.

D. *RUCQUOIS* s'interroge sur le management du GIE.

J-F. CAMPION répond que le GIE possèdera son propre management.

A. *DUQUESNOY* demande si les représentants du personnel auront le droit de rendre visite aux collaborateurs de Maisons & Cités sur leur lieu de travail bien que les locaux n'appartiennent pas à l'entreprise.

H. *TENZA* répond par la positive, les lieux de travail définis seront des lieux de travail communs entre les différents partenaires.

Par conséquent, les élus pourront rendre visite aux équipes de Maisons & Cités.

J-P. QUINT demande si l'intégralité des collaborateurs de la vente sera intégrée au GIE.

J-F. CAMPION annonce que la Direction abordera ce point au moment de la procédure d'information-consultation.

4. Présentation du bilan 2023 d'action logement

Un document intéressant ce point est partagé en séance.

F. PLATEL rappelle qu'Action Logement correspond au dispositif 1 % Logement.

À présent, la contribution des employeurs dépend de la taille de l'entreprise.

Par conséquent, la contribution de Maisons & Cités correspond à 0,45 % de sa masse salariale.

La mission d'Action Logement est de collecter ces contributions et de faciliter l'accès au logement des salariés grâce à divers services, comme le prêt accession, les dépôts de garanties ou des aides au loyer pour les alternants.

Concernant les aides relatives aux logements des collaborateurs, Action Logement a proposé quatre logements pour une valorisation de 36.000 €, et un dossier de conseil en financement et en accession valorisé à 200 euros, deux prêts accession pour un total de 70.000 €, ainsi qu'une prime accession de 10.000 €.

Au total, Action Logement a aidé des collaborateurs pour leur logement à hauteur de 80.200 euros en 2023.

Concernant l'accompagnement des salariés en difficulté, Action Logement a accepté trois dossiers d'accompagnement valorisé à hauteur de 1.200 euros, une subvention de 1.200 euros et un prêt de 13.000 euros.

Action Logement a accepté cinq dossiers d'aides Mobilis-Jeunes pour un montant total de 5.000 €, ces aides ciblant les jeunes en alternance.

L'entreprise souhaite présenter le bilan d'Action Logement de l'année 2024 au premier trimestre 2025, en actualisant la plaquette des services proposés, qui sera partagée avec les collaborateurs.

J-P. QUINT remarque que les dossiers d'accompagnement des salariés en difficulté ne sont pas passés par la commission interne de l'entreprise.

H. TENZA explique que les collaborateurs concernés par ces aides font appel à Action Logement pour des thématiques qui ne sont pas traitées par la commission interne.

Les difficultés mentionnées par Action Logement concernent principalement des problèmes d'accès au logement liés aux revenus et non des difficultés financières globales.

F. PLATEL ajoute que les collaborateurs contactent Action Logement sans passer par le service des ressources humaines ou l'assistante sociale de l'entreprise.

5. Calendrier de présence aux réunions CSE des représentants de proximité pour l'année 2025

A. DUQUESNOY informe que le calendrier des réunions a été mis à jour dans l'équipe Teams, avec quelques modifications mineures.

Les représentants de proximité concernés par les réunions seront invités à participer aux préparations des ordres du jour des réunions du CSE.

Question des membres :

6. Point sur les critères d'attribution du poste de Chargé de Patrimoine de Bruay-la-Buissière

H. TENZA explique que, comme habituellement dans le cadre des mobilités internes, les critères principaux d'évaluation sont les compétences du collaborateur, sa capacité d'évolution et son savoir-être.

Il est également essentiel de considérer l'intégration du collaborateur au sein de l'équipe existante, en plus de ses compétences individuelles.

Ce processus de recrutement a été suivi pour le poste de chargé de patrimoine à Bruay-la-Buissière.

J. DELAHAYE rappelle une situation d'un collaborateur ayant été accepté à ce poste de chargé de patrimoine.

Or, les tests auraient échoué, ce qui suscite une interrogation sur la raison pour laquelle ce collaborateur aurait été accepté malgré tout.

M. BUQUET trouve regrettable qu'un tract ait été diffusé concernant ce poste, estimant que le tract a stigmatisé le collaborateur concerné.

Les syndicats sont présents pour défendre les salariés, et non pour les stigmatiser.

Le syndicat émetteur du tract n'a pas rencontré le salarié concerné pour s'enquérir de la situation.

De plus, certains salariés ont exprimé leur frustration de ne pas avoir été reçu en entretien.

H. TENZA reconnaît que des frustrations peuvent apparaître, tant pour ceux qui n'ont pas été reçus en entretien que pour ceux qui estiment qu'un poste était déjà pourvu avant leur participation.

L'objectif est d'assurer la transparence et l'équité tout en adaptant les recrutements aux spécificités des postes et des collaborateurs.

J-F. CAMPION rappelle que le recrutement est une science humaine.

7. Fil rouge sur la récupération des congés suite à la loi DDADUE

H. TENZA informe que les collaborateurs ont reçu un mail le 18 décembre 2024, pour leur permettre d'étudier leur situation relative à la nouvelle loi sur la récupération des congés.

Bien que le logiciel de paie ADP ne soit pas encore conforme aux nouvelles exigences, un courrier a été adressé au prestataire pour accélérer cette mise à jour.

En attendant, un fichier Excel a été créé pour permettre aux collaborateurs d'évaluer leur éligibilité et soumettre leurs demandes à la direction des ressources humaines avec les documents nécessaires. Chaque collaborateur obtiendra une réponse individuelle.

La Direction reviendra vers les collaborateurs sortis de l'effectif qui se sont manifestés pour la récupération des congés en janvier 2025.

K. HAMZI souligne que l'état des droits s'arrête à juin 2023.

H. TENZA clarifie que cette date marque l'entrée en vigueur de la loi, ce qui a permis d'alimenter les compteurs depuis cette période.

D. RUCQUOIS demande si une communication spécifique sera réalisée pour les collaborateurs actuellement en arrêt de travail.

H. TENZA répond par la négative. Pour rappel, le contrat de travail des collaborateurs en arrêt de travail est suspendu, ce qui limite les moyens de communication sauf dans le cadre d'un entretien de liaison que les collaborateurs peuvent néanmoins refuser.

8. Point sur la procédure des suppressions des accès aux salariés en longue maladie

H. TENZA rappelle que tout salarié en arrêt de travail, pour une courte ou une longue durée, ne doit pas et ne peut pas se connecter à son ordinateur, car il ne doit réaliser aucune activité professionnelle. L'entreprise prévoit une déconnexion automatique pour préserver la sécurité informatique de l'entreprise au bout de 90 jours sans activité sur l'ordinateur.

Les techniciens informatiques identifient les ordinateurs inactifs et coordonnent avec la DRH pour décider de la restitution ou non de l'équipement, en fonction de chaque situation individuelle.

Les ordinateurs sont parfois déconnectés avant 90 jours d'absence, car il est nécessaire de changer les mots de passe. Or, le mot de passe ne peut se changer que sur le lieu de travail.

J-P. QUINT comprend que les managers n'ont pas à demander aux salariés en arrêt de travail de les dépanner.

H. TENZA répond par la négative.

R. BAUDUIN précise que la question porte également sur les moyens de contacter les collaborateurs en longue maladie et de préparer leur retour.

H. TENZA entend le point, mais les collaborateurs en arrêt longue maladie doivent attendre la fin de leur arrêt pour effectuer des activités professionnelles.

Les ordinateurs des collaborateurs ne seront pas réactivés en amont de leur retour en poste.

En revanche, les collaborateurs peuvent toujours contacter la DRH avec leur ordinateur personnel pour rester en lien avec l'entreprise.

9. Fil rouge sur la circulation et la sécurité des salariés dans l'accès au LUM

H. TENZA indique que l'entreprise n'a pas eu de retour de la part de Douaisis Agglo malgré les relances. Néanmoins, un mail a été adressé à Douaisis Agglo lorsque la route n'était plus praticable, ce mail est resté sans retour, mais des camions sont venus nettoyer la chaussée quelques jours après.

La Direction est consciente des difficultés de circulation autour du site et fait le maximum pour obtenir des informations de la part de Douaisis Agglo.

La sécurité des salariés s'organise et les collaborateurs tâchent de partir en groupe en fin de journée plutôt que seuls afin d'être davantage visibles.

A. DUQUESNOY signale qu'au-delà du chantier, un individu rode aux abords du site le soir vêtu de noir. Une collaboratrice a dû courir pour rejoindre son véhicule, car cet individu la suivait.

H. TENZA annonce que la Direction n'était pas informée de cet incident.

10. Point sur les mesures de sécurité prises lors des visites des logements avant la relocation

H. TENZA demande un complément sur la question.

A. DUQUESNOY indique que certaines fiches et processus relatifs aux visites de logement ne sont pas à jour et contiennent des erreurs dans Norméa.

Il serait judicieux de standardiser les pratiques dans toutes les antennes de proximité pour garantir que les visites s'effectuent uniquement dans des logements finis ou en fin de travaux, afin d'éviter les risques d'accident.

J. DELAHAYE ajoute que les chargés d'attribution anticipent souvent les visites, parfois sur des logements en chantier.

Or, un tiers n'a pas lieu d'être sur un chantier n'a pas lieu d'être, ce qui révèle une problématique de responsabilité en cas d'accident.

H. TENZA répond qu'un accident de travail a été déploré.

Le but est que cet accident ne se reproduise pas. Les chargés d'attribution souhaitent anticiper les visites lorsqu'ils sont en phase de finition et se basent sur le tableau de suivi des logements en A5.

Il a été convenu qu'un échange se tienne entre les chargés d'attribution et les chargés de patrimoine pour que les chargés de patrimoine puissent donner leur accord pour réaliser la visite.

11. Point sur les mesures et la procédure de sécurisation des hôtes d'accueil face à un client virulent

H. TENZA indique que chaque antenne est équipée de mesures de protection, notamment des caméras, des boutons d'alerte, et, si possible, des contrôles d'accès.

Dans les cas extrêmes, il est conseillé de solliciter la police.

La Direction envisage d'installer un bouton d'alerte à l'accueil du LUM bien que le siège ne soit pas destiné à recevoir des clients.

A. DUQUESNOY doute que tous les sites soient équipés de système de protection.

H. TENZA s'en assurera pour les caméras et le bouton d'alerte.

En revanche, toutes les antennes ne sont pas équipées de SAS pour des raisons de configuration.

D. RUCQUOIS demande si une procédure de prise en charge des clients virulents pourrait être déployée au LUM.

J-F. CAMPION répond par la négative, les clients virulents restent rares.

Il est nécessaire que ces situations soient gérées avec la solidarité des équipes et l'intervention des directions territoriales.

12. Evolution des tarifs des logements vacances pour la période estivale 2025

A. DUQUESNOY annonce que les tarifs et les charges pour la campagne estivale 2025 resteront identiques à ceux de 2024.

La campagne sera lancée au début du mois de janvier 2025.

13. Bilan sur l'arbre de Noël

A. *DUQUESNOY* rapporte que l'événement a rassemblé 455 participants, dont 134 salariés, et s'est déroulé en respectant le budget alloué.

Avant l'événement, le CSE avait enregistré 516 inscriptions, dont 147 salariés.

Les élus du CSE remercient la présence de M. *CAMPION*, Mme *LE VEN*, et de M. *STASSIEVITCH* à cet événement.

J-F. CAMPION déclare que l'arbre de Noël était un bel événement et bien organisé.

Points divers

H. TENZA annonce que le CSE a récemment été consulté sur le reclassement d'une salariée déclarée inapte à son poste de travail.

Le CSE a émis un avis favorable à la majorité de ses membres aux propositions de reclassement de cette salariée.

Pas d'autres questions, la séance est levée.

PROCHAINE REUNION : 24 JANVIER 2024

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