Bâtir ensemble l'avenir de nos cités

Maisons & Cités

COMPTE RENDU

Compte-Rendu CSE
Du 24 janvier 2025 à 8 heures 45
LUM – Salle Bélénos

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

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

EXCUSES : V. LOBEL, M. VASSEUR, F. DEL GROSSO.

ORDRE DU JOUR

1. Approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 20 décembre 2024 2
2. Retour sur la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail du 16 janvier 2025 2
3. Information sur la mise en œuvre d'une enquête relative à une situation prétendue de harcèlement moral 6
4. Information sur un contrôle en cours de la DDETS 7

Questions des membres 7

5. Point sur le montant de la prime d'intéressement 2025 : résultats 2024, tendance à venir 7
6. Point sur l'octroi de la prime variable pour les salariés en arrêt maladie lors de la période des entretiens annuels 7
7. Point sur le rôle du futur « coordinateur des antennes de proximité » à la DIRCLI 7
8. Point sur les évolutions professionnelles des salariés âgés de + de 50 ans, en 2022, 2023 et 2024 suite aux bourses à l'emploi 8
9. Point sur la pose des congés jusque fin mai 2025 9
10. Point sur la règle du télétravail lors des alertes officielles météorologiques 9

Points divers 9

Rappel sur le télétravail des alternants 9

Point d'information sur les travaux dans le quartier Euradouai 9

Programmation d'une réunion extraordinaire pour l'information-consultation concernant la mise en place d'un GIE 10

Lancement du chantier Réseau + ... 10

Pilotes sociaux 10

Prise en compte de la localisation du domicile des collaborateurs lors des mouvements de personnel. 11

Monsieur CAMPION ouvre la séance.

1. Approbation du compte-rendu de la réunion CSE ordinaire du 20 décembre 2024

Quel est l'avis des élus du CSE sur le compte rendu de la réunion ordinaire du CSE du 20 décembre 2024 ?

Le compte rendu de la réunion ordinaire du CSE du 20 décembre 2024 est approuvé à la majorité (15 voix favorables et 1 abstention).

2. Retour sur la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail du 16 janvier 2025

H. TENZA indique que la commission santé, sécurité et conditions de travail s'est réunie le 16 janvier 2025.
Une information annuelle a été réalisée sur l'absentéisme avec des chiffres arrêtés au 31 octobre 2024.
Le taux d'absentéisme sur 12 mois glissant, tous motifs confondus, s'élève à 6,67 %, ce qui représente 55 ETP, contre 7,63 % et 63 ETP au 31 octobre 2023.
Le taux d'absentéisme hors longue maladie s'élevait à 4,21 %, soit 34 ETP, contre 5,06 % et 42 ETP en 2023.
Au total, 82,5 % des absences sont des absences pour maladie.
Le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire représente 24,5 ETP, soit 8.883 jours, contre 28,1 ETP en 2023.
Le nombre de jours d'absence pour maladie de longue durée, soit de plus de 90 jours, représentant 20,2 ETP au 31 octobre 2024, contre 21,4 ETP au 31 octobre 2023.
Le nombre de jours d'absences tous motifs confondus représentait 54,6 ETP au 31 octobre 2024, contre 63,3 ETP au 31 octobre 2023.
La Direction note une diminution des absences courtes, car ces absences représentaient 23,7 % des absences au 31 octobre 2024, contre 25,3 % au 31 octobre 2023.
Néanmoins, la Direction constate une augmentation des absences de longue durée dans l'entreprise avec 44,9 % des absences, contre 43,6 % à fin octobre 2023.
La Direction a également partagé avec la CSSCT un bilan sur l'absentéisme au cours de l'année 2023.
Comme indiqué lors de précédentes réunions du CSE, la Direction souhaite travailler sur l'absentéisme.
Le bilan fait état d'un taux d'absentéisme en baisse en 2023, mais ce taux d'absentéisme reste important dans l'entreprise.
L'entreprise ne parvient pas, tout comme au niveau national, à retrouver un taux d'absentéisme équivalent aux années précédentes à la crise sanitaire du Covid19.
Face à ce constat, un certain nombre d'actions RH ont été réalisées, avec la mise en place d'un appel RH systématique après trois semaines d'absence pour comprendre les motifs de l'absence pour les collaborateurs souhaitant en échanger, d'un entretien de liaison pour tous les collaborateurs qui souhaitent rencontrer le service RH après un mois d'absence, des entretiens de réaccueil au retour des collaborateurs absents, des contrôles médicaux selon l'indice de Bradford et un accompagnement de l'assistante sociale avec un suivi particulier pour les collaborateurs avec des arrêts de plus de 90 jours.
La Direction constate une démotivation des équipes présentes sur le terrain, notamment à cause de l'impact organisationnel qu'engendrent les absences.
Effectivement, l'impact organisationnel est important notamment pour les courts arrêts de travail, car l'entreprise rencontre des difficultés à mettre en place leurs remplacements.
De plus, les absences ont un coût financier important pour l'entreprise, car l'ensemble des absences représentent 58 salariés absents toute l'année.
Cette absence représente un coût direct de 3.147.144 euros.

Le coût de maintien du salaire brut, hors charges patronales, s'élève à 514.000 euros pour les différentes indemnités.
Le coût de remplacement représentait 416.000 euros bruts en 2023.
Un coût de 73.000 euros est à ajouter sur les indemnités soumises à l'entreprise.
Enfin le coût de la prime de remplacement s'élevait 16.000 euros.
L'absentéisme impacte donc l'organisation, la motivation des équipes et les finances de l'entreprise.
Le bilan de l'absentéisme sur l'année 2023 a été réalisé afin de proposer un plan d'action et d'inviter chaque collaborateur à s'impliquer sur sa présence.
Trois hypothèses de plan d'action ont été émises et seront potentiellement actionnées si le taux d'absentéisme global, et notamment sur les courts arrêts de travail, ne baisse pas au cours de la durée d'observation comprise entre juin 2024 et juin 2025.
Les trois hypothèses sont les suivantes :

- La mise en place des trois jours de carence appliqués par l'Assurance maladie ;
- La mise en place d'une prime de présence qui récompense les collaborateurs ayant une assiduité exemplaire, avec peu ou pas de jours d'absence au cours de l'année, à condition de prendre en compte tous les motifs d'absences hors CP, RTT, CET exclu.

Les congés légaux et les arrêts maternité seraient donc compris ;

- La proposition d'un bonus en lien avec la présence des collaborateurs au sein du prochain accord d'intéressement 2026-2028 pour une application dès 2026.

Pour rappel, Maisons & Cités assure le maintien du salaire des collaborateurs à partir du premier jour d'absence tandis que l'Assurance maladie impose trois jours de carence.
À l'issue de la période d'observation, la Direction reviendra vers les élus pour leur faire part des résultats en matière d'absentéisme.
Une ou plusieurs de ces mesures seront potentiellement appliquées si le taux d'absentéisme ne diminue pas.

A. DUQUESNOY convient que l'absentéisme démotive les salariés et s'enquiert sur la possibilité de mettre en place une équipe volante pour intervenir sur tous les sites afin d'éviter aux collaborateurs de former constamment des remplaçants.

O. LE VEN répond que cette solution est à l'étude, mais une équipe volante peut également enregistrer des absences.

D. DREF demande si une analyse des causes des absences a été réalisée, et notamment sur les longues absences.
Les absences se justifient potentiellement par une surcharge de travail ou une réorganisation.

O. LE VEN répond que ces études sont réalisées, le service RH travaille sur l'absentéisme depuis 2017.
Malgré toutes les analyses et les actions mises en place, l'absentéisme reste élevé et arrive à un niveau qui n'est plus acceptable.
L'absence de 58 collaborateurs à l'année représente un territoire.
Les arrêts de courte durée représentent 25 collaborateurs absents sur l'année.
Le sujet de l'absentéisme est plutôt sain et la Direction reviendra vers les élus du CSE à la suite de la période d'observation.

A. DUQUESNOY demande si le montant de la prime d'assiduité qui serait versée a été calculé en prenant en compte les 58 collaborateurs arrêtés.

H. TENZA répond que la Direction n'a pas encore réalisé cette étude chiffrée.

O. LE VEN ajoute que le représentant de Collecteam avait indiqué qu'un collaborateur sur deux avait été absent en 2023.
Si une prime d'assiduité stricte était mise en place, avec par exemple une tolérance de deux jours d'absence, la prime exclurait automatiquement plus de la moitié des salariés.
La Direction invite donc les élus du CSE à se référer aux données présentées par Collecteam pour évaluer l'impact des absences sur la prime.
L'idée est de réaliser une présentation au sein des équipes pour échanger avec les collaborateurs et les sensibiliser sur la question de l'absentéisme, tout en améliorant le quotidien de chacun au travers du prisme de l'absentéisme de courte durée.
Une communication sera également réalisée dans le fil d'actu.

R. BAUDUIN demande si une distinction des absences par métier a été réalisée au sein du bilan

O. LE VEN répond que le suivi réalisé avec le CSSCT comprend une décomposition des absences par DGA et par Direction.

H. TENZA complète que cette présentation est partagée avec les directeurs lors des points trimestriels.

A. DUQUESNOY demande si la prime de remplacement sera toujours versée si la prime d'assiduité est mise en place.

J-F. CAMPION répond que la discussion n'est pas fermée.

H. TENZA poursuit la présentation et indique que la Direction a réalisé une information annuelle sur les accidents du travail survenus en 2024.
L'entreprise a constaté 16 accidents du travail sur les 25 déclarés et reconnus par l'organisme de Sécurité sociale en 2024.
Les chutes de plain-pied restent la cause principale d'accident du travail.
Maisons & Cités a enregistré 3 accidents du trajet sur les 8 reconnus par l'organisme de Sécurité sociale et 12 accidents bénins.
Depuis le début de l'année 2025, l'entreprise a enregistré 7 accidents bénins liés principalement aux conditions météorologiques hivernales, dont un accident a fait l'objet d'une déclaration d'accident du travail.
Un comparatif du nombre d'accidents de trajet, du travail sur les années 2022, 2023 et 2024 a été présenté à la CSSCT.
La Direction constate que le nombre d'accidents du travail a diminué en 2024.
Toutefois, le nombre d'arrêts de travail était en grande augmentation.

A. DUQUESNOY remarque que l'entreprise peut se réjouir de la baisse des accidents bénins, mais il est dommage que certains managers aient refusé de placer leurs collaborateurs en télétravail sous prétexte que le télétravail avait déjà été pris dans la semaine lors de l'épisode neigeux de la semaine dernière.
Certains collègues ont été obligés de se déplacer sur les sites malgré des conditions dangereuses.
Il serait judicieux de rappeler aux directeurs et managers que le télétravail peut être utilisé en cas d'épisode neigeux pour éviter des risques inutiles.
Cette situation aurait pu engendrer des accidents de trajet, voire des accidents graves.

H. TENZA répond que ce sujet a été abordé en réunion de la CCSCT.
Il appartient à chaque manager d'organiser le travail de son équipe en fonction des situations individuelles.
Concernant l'épisode neigeux mentionné, il était hors de question de faire encourir des risques aux collaborateurs.
Par conséquent, certains managers ont proposé plus de jours de télétravail.
Un rappel général pourra être réalisé auprès des managers, non seulement pour les conditions météorologiques, mais aussi sur l'organisation générale des activités dans leurs équipes.

O. LE VEN complète qu'un certain nombre de collaborateurs ont contacté le service RH durant cet épisode neigeux.
Il a été demandé aux collaborateurs de ne pas prendre de risques inutilement.
Le nom des managers concernés pourra être communiqué à l'issue de la séance afin d'effectuer un rappel.
À présent, une information sera ajoutée par les préventeurs dans le kiosque une semaine avant de futurs épisodes similaires, afin de permettre une meilleure anticipation.

R. KABDANI suggère d'envoyer une communication-société la veille de l'épisode neigeux.

O. LE VEN répond qu'il était trop tard pour envoyer une communication.
Le fait d'envoyer un message à une heure tardive n'aurait pas été efficace, un délai d'un ou deux jours supplémentaires aurait été nécessaire.
Chacun doit également être attentif aux informations générales et le rôle du manager est d'organiser son équipe en conséquence.

D. DREF indique que les femmes de ménage ont mis du sel devant le parcours pour accéder à l'antenne, mais les parkings n'ont pas été salés.

O. LE VEN répond que l'entreprise possède un marché pour que les accès soient salés à 6 heures du matin par Clinitex.
Les sols redevenaient glissants rapidement après le salage lors du dernier épisode météorologique.
Toutes les mesures possibles ont été prises, mais il est impossible de saler les parkings plusieurs fois par jour.

A. DUQUESNOY précise que seulement les accès piétonniers du LUM ont été salés.
Les parkings étaient verglacés.

O. LE VEN précise qu'il est impossible de saler tout le parking.

H. TENZA poursuit la présentation et indique qu'un contrôle de la DDETS est en cours.
L'inspection du travail a adressé une demande de transmission de documents, soit le règlement intérieur du CSE, les comptes rendus du CSE et de la CSSCT ainsi que tous les documents qui accompagnaient ces réunions.
Les documents demandés ont été transmis.
À ce jour, la Direction est dans l'attente du retour de l'Inspection du travail.
Un échange a été réalisé avec la CSSCT sur l'évolution du questionnaire Baromètre social.
Il a été convenu de travailler avec les membres de la CSSCT sur le baromètre social.

Une réunion s'est tenue le 21 janvier 2025.
La Direction et les membres de la CSSCT ont échangé de manière constructive et ont convenu de se rencontrer de nouveau en mars 2025.
De nouvelles propositions sont à l'étude afin que le baromètre social soit davantage adapté aux préoccupations actuelles des collaborateurs.
Néanmoins, certaines thématiques seront maintenues.
Les membres de la CSSCT ont également souhaité mettre à l'ordre du jour un point concernant la transition et la collaboration que les membres de la CSSCT ont avec les préventeurs lors des accidents du travail. Les membres de la CSSCT ont souhaité remercier les préventeurs pour le travail collaboratif sur la réalisation de l'arbre des causes lors de la survenance d'un accident du travail.
Un point a été réalisé sur une enquête réalisée au CRC sur le référencement des fauteuils de bureau.
La Direction était surprise de ce point, car le sujet a déj été abordé en 2023.
Les collaborateurs avaient été interrogés sur leurs besoins en matière de fauteuils.
De plus, une analyse a été réalisée en collaboration avec le manager et les collaborateurs.
Le sujet semblait clos et donnait satisfaction à l'ensemble des collaborateurs.
Néanmoins, les membres de la CSSCT ont transmis un état des lieux qui a été réalisé au sein de l'antenne de Noyelles-Godault.
La Direction en prendra connaissance et reviendra vers les élus.
Les moyens généraux se rendront sur le site pour évaluer les fauteuils.
À ce jour, aucun collaborateur ne s'était manifesté auprès du manager ou de la DRH concernant son fauteuil.

O. LE VEN ajoute que la Direction a été très désagréablement surprise par ce point, car ce sujet avait été posé lors de la venue de la DRH au CRC en décembre 2023.
A cette période, deux collaborateurs avaient besoin d'un fauteuil.
Ces fauteuils avaient été mis à la disposition des collaborateurs.
Ce sujet était donc clos.
Par conséquent, la Direction ne comprend pas pourquoi ce sujet revient à l'ordre du jour ni pourquoi les collaborateurs n'interpellent pas leur manager ou la DRH.

J-D. POGNICI précise que l'enquête a été réalisée à la demande des salariés. La proposition réalisée en décembre 2023 ne convient pas aux salariés.

O. LE VEN entend le point, mais les règles et le fonctionnement de l'entreprise doit être respecté. L'achat de matériel de bureau est soumis à des marchés.
Pour rappel, l'entreprise a choisi d'investir dans des fauteuils de grande qualité de bureau pour le confort des salariés.
L'enquête des membres de la CSSCT sera étudiée, mais la Direction aurait souhaité que la demande de fauteuils soit réalisée différemment.

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

H. TENZA annonce que l'entreprise demande la réalisation d'une enquête pour une situation prétendue de harcèlement moral auprès des référents harcèlements.
Un ancien collaborateur de l'entreprise a fait part d'une situation de harcèlement moral.
Cette situation prétendue de harcèlement moral fait suite à une plainte que l'ancien collaborateur a déposée à l'encontre de son manager.

D. RUCQUOIS précise par souci de transparence qu'elle connait plutôt bien le collaborateur sorti de l'effectif.
Néanmoins, elle affirme aux élus qu'ils peuvent compter sur son intégrité pour le déroulement de l'enquête.

O. LE VEN invite Mme RUCQUOIS à rediscuter du déroulement de l'enquête.

4. Information sur un contrôle en cours de la DDETS

Le point a été traité conjointement au point 2.

Questions des membres

5. Point sur le montant de la prime d'intéressement 2025 : résultats 2024, tendance à venir

J-F. CAMPION indique que le montant de l'intéressement ne sera pas communiqué en séance. Néanmoins, la Direction peut affirmer que la tendance des résultats de l'entreprise est conforme à l'objectif.
La tendance concernant l'atteinte des différents indicateurs de l'intéressement est très positive.

6. Point sur l'octroi de la prime variable pour les salariés en arrêt maladie lors de la période des entretiens annuels

H. TENZA indique qu'en cas d'absence d'un collaborateur, le manager réalise un point de manière objective sur l'atteinte des objectifs du collaborateur absent lors de la campagne des entretiens annuels.
En fonction de l'atteinte des objectifs, le collaborateur percevra sa rémunération variable sur objectif.
Parfois, il se peut que le manager définisse déjà les objectifs du collaborateur pour l'année suivante. Dans ce cas, le manager se doit de partager les objectifs au retour du collaborateur lors de l'entretien de réaccueil.

J. DELAHAYE demande si les résultats sont rediscutés au retour du collaborateur.

H. TENZA répond que la situation dépend de la date de retour du collaborateur.
Si la prime est versée, la période d'évaluation est considérée comme finalisée.

7. Point sur le rôle du futur « coordinateur des antennes de proximité » à la DIRCLI

O. LE VEN demande des précisions sur la question des élus.

J-D. POGNICI précise que les collaborateurs ont eu vent que le Chef d'Antenne de Proximité de Lens Charcot deviendrait coordinateur des antennes.

J-F. CAMPION répond qu'il s'agit d'une rumeur.
Aucun changement de poste n'a été officialisé.

A. DUQUESNOY précise que des annonces ont été réalisées lors des réunions de service.

J-F. CAMPION s'étonne de ce point, car aucune note d'information n'a été rédigée.
Les managers ayant réalisé des annonces devront donc assumer leurs propos.

R. KABDANI ajoute que les élus sont dubitatifs, car ils ne savent pas si le poste de coordinateur des antennes a été créé sur mesure pour le chef de l'antenne de Lens Charcot.
Aucun appel à candidatures n'a été diffusé.

J-F. CAMPION répond que l'entreprise n'a pas pour habitude de créer des postes sur mesure pour les collaborateurs et invite les élus du CSE à attendre les annonces officielles qui arriveront dans les prochaines semaines.

D. DREF déplore que le sujet des rumeurs dans l'entreprise revienne régulièrement dans les réunions du CSE.

J-F. CAMPION répond que la Direction ne pourra jamais empêcher les collaborateurs de parler dans l'entreprise.
Sans information officielle de la Direction, les informations restent des rumeurs.

8. Point sur les évolutions professionnelles des salariés âgés de + de 50 ans, en 2022, 2023 et 2024 suite aux bourses à l'emploi

Un document intéressant ce point est partagé en séance.

H. TENZA indique qu'une étude a été réalisée sur les évolutions professionnelles des salariés âgés de plus de 50 ans en 2022, 2023 et 2024 dans le cadre des bourses à l'emploi.
En 2022, 66 bourses à l'emploi ont été organisées dans le cadre desquelles 106 collaborateurs de moins de 50 ans et 23 collaborateurs de plus de 50 ans ont postulé.
Au total, 16 collaborateurs de plus de 50 ans ont été retenus.
Par conséquent, 24 % des postes publiés en mobilité interne ont été pourvus par des collaborateurs de plus 50 ans.
En 2022, 29 % des collaborateurs de l'entreprise étaient âgés de plus de 50 ans.
En 2023, 33 bourses à l'emploi ont été organisées dans le cadre desquelles 87 collaborateurs de moins de 50 ans et 22 collaborateurs de plus de 50 ans ont postulé.
Au total, 9 collaborateurs de plus de 50 ans ont été retenus.
Par conséquent, 27 % des postes publiés en mobilité interne ont été pourvus par des collaborateurs de plus 50 ans.
En 2023, 31 % des collaborateurs de l'entreprise étaient âgés de plus de 50 ans.
En 2024, 52 bourses à l'emploi ont été organisées dans le cadre desquelles 206 collaborateurs de moins de 50 ans et 24 collaborateurs de plus de 50 ans ont postulé.
Au total, 12 collaborateurs de plus de 50 ans ont été retenus.
Par conséquent, 23 % des postes publiés en mobilité interne ont été pourvus par des collaborateurs de plus 50 ans.
En 2024, 31 % des collaborateurs de l'entreprise étaient âgés de plus de 50 ans.
Au total, 151 bourses à l'emploi ont été organisées entre 2022 et 2024, 299 collaborateurs de moins de 50 ans et 69 collaborateurs de plus de 50 ans ont postulé.
L'entreprise a retenu 37 collaborateurs de plus de 50 ans ont été retenus, ce qui représente 25 % des collaborateurs retenus aux postes publiés, tout en sachant que les collaborateurs de plus de 50 ans représentent 30 % de l'effectif.

O. LE VEN souligne que Maisons & Cités est une entreprise intergénérationnelle.

9. Point sur la pose des congés jusque fin mai 2025

H. TENZA rappelle que l'entreprise a été amenée à encadrer la pose des congés en mai 2024 compte tenu des vacances scolaires et des différents jours fériés.
En 2025, l'entreprise ne sera pas amenée à encadrer la pose des congés, car les vacances scolaires sont décorrélées des jours fériés de mai 2025.
Les managers auront donc la main sur la gestion de l'activité en ce qui concerne la validation des congés pour cette période.

A. DUQUESNOY signale que le CSE s'attend à des différences de fonctionnement entre les managers.

10. Point sur la règle du télétravail lors des alertes officielles météorologiques

Ce point a été traité conjointement au point 2.

Points divers

Rappel sur le télétravail des alternants

H. TENZA indique que la Direction s'est aperçue que certains alternants ont eu la possibilité de télétravailler de manière récurrente.
Pour rappel, l'accord permettant de mettre en place le télétravail dans l'entreprise ne concerne pas les collaborateurs en alternance.
La Direction rectifiera les écarts et rappellera aux managers que le télétravail n'est pas applicable pour les alternants.

R. KABDANI précise que le télétravail peut s'appliquer de manière exceptionnelle, notamment en cas d'épisode météorologique.

H. TENZA le confirme.

O. LE VEN rappelle que le télétravail n'est pas applicable aux stagiaires.

A. DUQUESNOY indique que lors de l'épisode neigeux, certains managers ont voulu dévier l'accord et ont demandé aux alternants de se rendre sur les sites, alors que tous les collaborateurs des services étaient absents.

O. LE VEN rejoint cette remarque. La mise en place du télétravail en cas d'épisode neigeux relève du bon sens.
Une communication sera réalisée auprès des managers.

Point d'information sur les travaux dans le quartier Euradouai

O. LE VEN donne lecture d'un article en page 9 du Douaisis Agglo sur l'avancement des travaux dans le quartier Euradouai : https://www.douaisis-agglo.com/fileadmin/Public/CAD/Le_Mag/Mag_79-Web.pdf

O. LE VEN indique qu'un article a été rédigé dans le Douaisis Agglo à propos des futurs travaux dans le quartier Euradouai.
L'inauguration de la passerelle et du parking sera réalisée au cours du mois de mars 2025.
Maisons & Cités est toujours dans l'attente des tarifs pour le parking.

Programmation d'une réunion extraordinaire pour l'information-consultation concernant la mise en place d'un GIE

H. TENZA indique que la procédure d'information-consultation sur la mise en place d'un GIE débutera le 3 février 2025 à l'occasion d'une réunion extraordinaire du CSE.
Le CSE se réunit le 3 mars 2025 afin de rendre son avis sur le projet de GIE.
Les membres du CSE et de la CSSCT seront conviés à ces réunions.
La CSSCT aura un rôle de préparation de la décision du CSE en ce qui concerne les conditions de travail.

Lancement du chantier Réseau +

O. LE VEN annonce le lancement du chantier Réseau +, bien que ce chantier soit déjà en cours.
L'idée est de présenter lors de la prochaine réunion ordinaire du CSE l'intégralité de l'avancement du chantier et les attendus de ce projet.
L'idée est de tendre vers une proposition d'organisation de la DGA au cours du mois de juin 2025.
Ce chantier est extrêmement connecté avec le chantier Clients au cœur.

Pilotes sociaux

J-D. POGNICI remarque que les effectifs des pilotes sociaux sont en baisse et qu'une réorganisation est en cours.
Les salariés s'étonnent de cette précipitation, et déplorent le manque de temps de passation.

H. TENZA s'étonne de l'absence de temps de passation, car ces temps étaient prévus.
Le sujet sera revu.

R. VANDELEENE s'enquiert de la raison de cette réorganisation et demande si un calibrage a été réalisé.

J-F. CAMPION répond qu'un calibrage a été réalisé.
La Direction a pris en compte toute l'activité en cours et à venir.
Le volume d'activité des pilotes sociaux est en évolution, car les logements GR ne nécessitent pas de déplacer les familles.
La répartition entre les logements traités en GR et les logements traités en rénovation thermique est en cours de modification.
La Direction a intégré des plans de charge qui pouvaient être très disparates d'une direction territoriale à une autre dans son calibrage.
Le calibrage permet à chaque direction de posséder le même niveau de plan de charge.
Les pilotes sociaux resteront affectés à une seule direction territoriale, pour éviter qu'un collaborateur soit rattaché à deux responsables hiérarchiques, ce qui pourrait compliquer la gestion et leur travail.
Le métier de pilote social est conçu pour accompagner les opérations de réhabilitation.
La Direction a constaté une avancée significative des réhabilitations à l'est du territoire, ce qui entraînera une migration progressive des pilotes sociaux vers l'ouest dans les années à venir, où les projets sont moins avancés.
Pour améliorer l'efficacité, une partie des missions des pilotes sociaux a été transférée à des équipes de renfort en CDD.
Ces équipes seront notamment chargées de réaliser les enquêtes sociales au début des opérations.
Ce fonctionnement permettra aux pilotes sociaux de se concentrer sur d'autres tâches, telles que le suivi des travaux et les relogements.

R. VANDELEENE souligne que, bien que les GR n'impliquent pas de déménagements, les pilotes sociaux doivent désormais accompagner les clients sur ces opérations, ce qui représente une nouvelle charge de travail.
Par ailleurs, des rumeurs circulent selon lesquelles le nombre de CDD dédiés aux enquêtes sociales pourrait être réduit.

J-F. CAMPION répond que les opérations GR, bien que nouvelles dans certains territoires, étaient déjà pratiquées ailleurs.
Concernant les CDD pour les enquêtes sociales, un ajustement est effectué chaque année en fonction de la programmation des opérations prévues.
Les directeurs territoriaux sont consultés pour estimer les volumes d'enquêtes à réaliser, et les besoins sont ensuite couverts par des recrutements adaptés.

H. TENZA indique que les managers des pilotes sociaux ont rencontré les pilotes sociaux récemment pour aborder ces différents points.

Prise en compte de la localisation du domicile des collaborateurs lors des mouvements de personnel.

R. VANDELEENE demande si la localisation du domicile des collaborateurs est prise en compte lors des mouvements de personnel.

H. TENZA répond par la positive, la situation est étudiée individuellement afin de veiller au bien-être des collaborateurs et de réduire l'impact écologique de l'entreprise en limitant les déplacements.
Les mobilités ont également été envisagées au regard des compétences des collaborateurs concernés.

Pas d'autres questions, la séance est levée à 10H08.

PROCHAINE REUNION : 3 FEVRIER 2025 ET 3 MARS 2025
COMPTE RENDU REDIGE PAR : www.compte-rendu.fr