

COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

UES NEXITY « PROMOTION-CONSTRUCTION »



EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DE LA REUNION ORDINAIRE DU 29 AVRIL 2025

La réunion s'est tenue simultanément au 67 rue Arago (Saint-Ouen) et par visioconférence Teams.

PRESENTS

PRESIDENCE DU CSE

Marie-Line VINDEVOGEL, DRH UES PC
Accompagnée de
Lilia DALA, Responsable Relations Sociales UES PC
Ilyana OTMANI, Juriste Droit Social

MEMBRES ELUS DU CSE

Titulaires

Nathalie AGACHE	Anne PEPINOT
Laurent ALCINI	Loïc QUARTIER
Franck BACQUEVILLE	Florent PROTAÏN
Françoise BERTRAND	Matthieu RABACHE
Naima BRADAI	Yves RENIER
Emmanuel BRIE	Angélica ROSELLE
Benoist CARCELES	Pauline RUDOWICZ
Bruno DELESCLUSE	
Valérie DHELLEMME	
Aïcha GÉDÉON	
Laurent MELNYCK	
Denise MENDY	

Suppléants

Valentine BINDA
Shami JESURASA
Baptiste WAILLY

REPRESENTANTS SYNDICAUX

Malika OULD'HAMMOU (CGT)
Christine DA CUNHA (CFDT)
Sophie HABRECHE (CFE-CGC)

DS
MV

Paraphe
EB

ABSENTS EXCUSES

Florence DOMINGO, non remplacée
Cécile GAUMET, remplacée par Baptiste WAILLY
Rim HAMZAOUI, remplacée par Shami JESURASA
Alexis JAILLARD, non remplacé
David LEURIDAN, non remplacé
Annie SENGPHRACHANH, remplacée par Valentine BINDA
Jonathan VANDAELE, non remplacé

ORDRE DU JOUR

POINT 6 — Information en vue de la consultation portant sur la politique sociale au sein de l’UES Nexity
Promotion-Construction 4

DS
MV

Paraphe
EB

POINT 6 — Information en vue de la consultation portant sur la politique sociale au sein de l'UES Nexity Promotion-Construction :

Information sur le bilan social au titre de l'année 2024

Un document est partagé à l'écran.

Marie-Line VINDEVOGEL indique que le bilan social 2024 a été déposé dans la BDESE. C'est la rétrospective d'une année un peu particulière, qui a vu la réalisation d'un PSE.

Lilia DALA précise que le format est le même que les années précédentes, avec les mêmes indicateurs.

Elle fait mention d'une baisse des effectifs totaux au 31 décembre 2024 : baisse des effectifs permanents d'environ 150 personnes, baisse des collaborateurs en alternance (de 319 en 2023 à 166 en 2024), mais hausse des CDD classiques et des intérimaires. Cette hausse s'explique par le recours aux CDD pour des motifs spécifiques sur des postes qui étaient à pourvoir, dans l'attente des reclassements au RIA et RID.

Laurent ALCINI s'étonne de constater un total de 37.519 jours d'absence en 2024, versus 31.662 en 2023. Il met cette hausse en relation avec les risques psychosociaux, dans la mesure où la souffrance et le stress au travail vont manifestement croissant.

Marie-Line VINDEVOGEL estime que la hausse de l'absentéisme est un phénomène assez courant dans une période de PSE, qui est par nature anxiogène. Cette hausse est sans doute en partie liée au PSE. Cependant, d'autres phénomènes peuvent contribuer à expliquer cette augmentation.

Lilia DALA explique que le nombre de jours d'absence maladie est plus important, avec une hausse proportionnellement similaire à celle constatée entre 2022 et 2023. En revanche, la hausse est plus importante au niveau du nombre de jours d'absence liés aux accidents de travail et de trajet. Les jours d'absence pour maternité ont également augmenté.

Emmanuel BRIE souligne que les effectifs de Nexity sont en diminution constante, tandis que le nombre de jours d'arrêt maladie est en augmentation constante. Il y a là un mal auquel il faut remédier. Avec le PSE, les charges de travail de chacun ont augmenté.

Marie-Line VINDEVOGEL rappelle que les départs liés au PSE ne se sont pas opérés en cours d'année 2024. Quoi qu'il en soit, dans toutes les structures qui traversent un PSE, les indicateurs se dégradent et les jours d'absence tendent à augmenter. Il convient de travailler ensemble sur le post-PSE pour faire en sorte que les personnes soient bien en place dans ce moment de crise qui reste compliqué.

Laurent ALCINI insiste sur le besoin de mener un travail sur les RPS, rappelant l'existence de la commission de suivi. Il faut parvenir à diminuer le stress au travail, ce qui peut notamment passer par des formations managériales.

Françoise BERTRAND se dit interpellée par l'explosion du nombre de jours d'accidents de travail et de trajet, qui est assez impressionnant, en particulier chez les femmes.

Marie-Line VINDEVOGEL répond que les arrêts de longue durée ont été plus nombreux que les autres années.

Emmanuel BRIE objecte qu'une augmentation du nombre d'accidents est également à noter, et pas seulement de la durée. Il estime que ce sujet doit être abordé dans le détail en CSSCT.

Marie-Line VINDEVOGEL acquiesce. Elle propose de revoir ce sujet dans le cadre de la CSSCT.

Baptiste WAILLY note que le temps passé sur la route va augmenter pour certaines populations, ce qui risque d'engendrer encore des accidents.

Lilia DALA répond qu'il y a tous types d'accidents, pas uniquement des accidents de voiture.

Emmanuel BRIE demande ce qui est compris dans les chiffres des « travailleurs extérieurs ».

Lilia DALA répond qu'il s'agit des intérimaires.

Valérie DHELLEME s'enquiert du nombre de prestataires.

Lilia DALA répond qu'ils ne rentrent pas dans le calcul des effectifs.

Emmanuel BRIE rappelle que, dès janvier 2024, il a été indiqué que les ruptures conventionnelles n'étaient plus sur la table. Or les chiffres font tout de même état de 54 ruptures conventionnelles en 2024.

Lilia DALA répond que la Direction a continué de faire droit à des ruptures conventionnelles à la demande des collaborateurs au premier trimestre. De plus, certaines ruptures conventionnelles ont été signées en 2023, avec des fins de contrat en 2024. La signature des ruptures conventionnelles a cessé dès l'ouverture des démarches pour le PSE.

Laurent ALCINI s'enquiert de la politique de l'employeur à cet égard.

Marie-Line VINDEVOGEL répond que l'Entreprise n'a pas une politique standardisée vis-à-vis des ruptures conventionnelles : toutes les demandes sont regardées avec attention, analysées et traitées individuellement. Il doit absolument s'agir d'une demande de la personne.

Denise MENDY demande si la Direction confirme que des instructions ont été données aux RH ou aux directions de refuser, le plus possible, les ruptures conventionnelles.

Marie-Line VINDEVOGEL ne le confirme pas.

Françoise BERTRAND demande si les personnes qui partent dans le cadre de ruptures conventionnelles sont remplacées.

Marie-Line VINDEVOGEL le confirme, dans la grande majorité des cas.

Laurent ALCINI demande si des collègues exercent parfois le délai de rétractation. Il souhaite également savoir s'il arrive que des ruptures conventionnelles ne soient pas homologuées.

Marie-Line VINDEVOGEL répond que les cas de rétractations sont à la marge, avec un seul cas enregistré depuis 2021. Du reste, elle n'a pas connu de cas de ruptures conventionnelles non homologuées.

Emmanuel BRIE juge que les dix rémunérations les plus élevées sont d'un niveau indécent : elles sont actuellement de 6 millions d'euros, soit 600.000 euros pour chacune de ces dix personnes. Ce sont de trop hauts salaires pour une entreprise comme Nexity.

Laurent ALCINI salue cette remarque. Il y a effectivement un problème de partage de la valeur ajoutée. Le pays est en proie une crise sans précédent, et cette crise est le fruit amer des inégalités qui traversent le pays. L'Entreprise vit de la commande publique, mais, *in fine*, les bénéfices sont concentrés dans les mains d'une toute petite minorité.

Le comportement de Nexity n'est pas plus vertueux que les autres, en dépit des déclarations d'intention. Les dirigeants ont intérêt à essayer de développer une image vertueuse de Nexity, mais Nexity se comporte finalement comme tous les acteurs du privé. Un tournant sans précédent dans la financiarisation de l'Entreprise est à l'œuvre.

Emmanuel BRIE précise qu'il n'y a plus un opérationnel dans le Comex : ce sont des politiciens ou des financiers.

Laurent ALCINI acquiesce. Le côté vertueux de la communication de Nexity a ses limites et le fait que les dirigeants captent, à ce point, des salaires aussi élevés pose question. C'est le fruit amer d'une injustice sociale qui commence à poser de gros problèmes dans ce pays.

Marie-Line VINDEVOGEL rappelle que Nexity est en phase avec le marché au niveau des rémunérations. Certaines structures vont même bien au-delà en matière de rémunérations. Du reste, ces dix salaires les plus hauts sont ceux de personnes qui ont d'importantes responsabilités.

Le profil des membres du Comex n'est pas le sujet. Ils ont été choisis par le Conseil d'administration, sont reconnus sur le marché et ont pour rôle de piloter l'Entreprise. Leur niveau de rémunération a été défini à l'embauche ; il va avec un contrat de travail et des responsabilités.

Françoise BERTRAND répond qu'il faut mettre des objectifs et des résultats en face de cette responsabilité. Les élus sont en droit de se poser la question de la justification de ce niveau de rémunérations dans un contexte où le nombre de personnes encadrées a drastiquement baissé et où les stratégies décidées n'ont pas porté leurs fruits.

Emmanuel BRIE abonde dans ce sens. Il y a eu un problème de compétence des dirigeants.

Marie-Line VINDEVOGEL répond que les dirigeants pilotent la structure pour faire en sorte qu'elle traverse cette crise du mieux possible. De nombreuses actions ont été mises en place à cette fin.

Laurent ALCINI fait savoir qu'il ne comprend pas bien l'indicateur 52, sur le « nombre de salariés ayant bénéficié d'un CPF de transition rémunéré / non rémunéré / auquel a été refusé un CPF de transition ».

Lilia DALA rappelle que le bilan social fournit exclusivement les données des CPF liés à la reconversion. C'est la raison pour laquelle ces trois indicateurs ont la mention « non concerné », puisqu'il n'y en a pas eu.

Laurent ALCINI s'enquiert du nombre de procédures prudhommales pendantes.

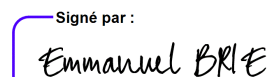
Lilia DALA répond que 23 procédures ont été engagées en 2024.

La Présidente
Marie-Line VINDEVOGEL

DocuSigned by:

CFBFD82C2D4C435...

Le Secrétaire
Emmanuel BRIE

Signé par :

F00DEAB1B8C84AF...