

DELEGATION DU PERSONNEL
DU COMITE SOCIAL ECONOMIQUE (CSE)
DU 29 SEPTEMBRE 2025

ASSISTENT À LA REUNION :

- M. Fabrice BARBE, Directeur Général, Président
- Mme Sophie GERARD, Directrice Financière
- M. Dominique PETITJEAN, Secrétaire, titulaire 1^{er} collège,
- Mme Elise COLIN, 1^{er} Secrétaire adjoint, titulaire 2^{ème} collège,
- M. Raphaël HAZEMANN, 2^{ème} Secrétaire adjoint, titulaire 2^{ème} collège,
- M. Yannick ROUYER, Trésorier, titulaire 2^{ème} collège,
- M. Thierry PHILIPPE, titulaire 1^{er} collège,
- M. Jean-Luc YELITCHITCH, titulaire 2^{ème} collège,
- Mme Fanny LASSAUX, suppléante 2^{ème} collège,
- Mme Vicky CHANEL, titulaire 3^{ème} collège,

Sont excusés

- Mme Lorinda CARREIRAS, Directeur des Ressources Humaines,
- Mme Chantal LARCHER, Trésorier adjoint, titulaire 2^{ème} collège,
- Mme Dorothee DE LA PERSONNE, titulaire 2^{ème} collège (CFDT),
- M. Clément MONVOISIN, titulaire 3^{ème} collège (CFDT), délégué syndical C.F.D.T.

• **QUESTION 1 - CSE/DP**

Multiplication des arrêts de travail de cadres de direction et impact sur l'organisation

Depuis plusieurs mois, l'entreprise connaît une vague d'absences prolongées touchant plusieurs membres de l'encadrement supérieur : directrice juridique, directrice de la gestion locative, responsable de la maîtrise d'ouvrage, directeur du patrimoine... Ces arrêts de travail concernent des fonctions clés, dont l'absence durable désorganise l'activité, ralentit ou bloque certains projets, fragilise les équipes opérationnelles et affecte la qualité de service.

Au-delà du constat d'un manque temporaire de compétences, les représentants du personnel s'interrogent sur l'origine de ces absences. Certains de ces cadres ont déposé plainte au pénal, d'autres ont été victimes d'agression ou ont fait l'objet de procédures disciplinaires. Bien que chaque situation soit distincte, il apparaît qu'un facteur commun est la situation de crise interne actuelle au sein de l'entreprise qui interroge profondément sur le climat managérial au sein de la direction de l'entreprise. Le silence de la direction sur ce phénomène contribue à renforcer les inquiétudes des salariés et des représentants du personnel. Cette situation, si elle se confirme, serait susceptible de constituer un risque grave pour la santé mentale des salariés concernés et pourrait justifier une alerte du CSE en vertu de l'article L. 2312-59 du Code du travail.

Les élus du CSE demandent donc à la direction :

- *Pouvez-vous établir un état précis des arrêts de travail en cours concernant les cadres supérieurs de l'entreprise (fonctions occupées, durée de l'arrêt, conséquences organisationnelles) et en analyser les causes ?*
- *Quelles dispositions concrètes ont été prises pour assurer la continuité des missions et limiter l'impact de ces absences sur les équipes opérationnelles et sur la qualité de service ?*
- *Quelles sont les mesures correctives mises en œuvre par l'employeur pour éviter la survenue de ces arrêts du travail ?*
- *Pouvez-vous présenter un plan d'action visant à améliorer le climat managérial, à soutenir les managers en difficulté et à garantir la préservation de la santé mentale des cadres de l'entreprise ?*
- *Comment l'entreprise entend-elle respecter son obligation de prévention des risques professionnels prévue à l'article L.4121-1 du Code du Travail dans le contexte actuel ?*

Les élus rappellent que l'employeur a une obligation de prévention des risques professionnels, y compris psychosociaux, et de préservation de la santé physique et mentale des salariés (article L. 4121-1 du Code du travail). Le CSE, quant à lui, a pour mission de contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail (article L. 2312-5).

• **REPONSE 1 - DIRECTION GENERALE**

Vous évoquez « une vague d'absences prolongées touchant plusieurs membres de l'encadrement supérieur : directrice juridique, directrice de la gestion locative, responsable de la maîtrise d'ouvrage, directeur du patrimoine ».

Je rappelle qu'il n'y a pas de responsable de la maîtrise d'ouvrage chez VOSGELIS, je pense qu'il s'agit du responsable de la production immobilière.

Vous estimez que leur « absence durable désorganise l'activité, ralentit ou bloque certains projets, fragilise les équipes opérationnelles et affecte la qualité de service ».

Je démens une telle allégation. Je n'ai à ce jour nullement connaissance d'aucun blocage, d'aucune désorganisation, ni atteinte dans la qualité des services délivrés.

Vous faites référence à des cadres qui auraient été victimes d'agression. Je l'apprends. Il est indispensable que cette information nous soit transmise pour qu'une réponse y soit apportée.

Vous laissez par ailleurs sous-entendre qu'il y aurait un lien entre procédure disciplinaire et arrêt de travail. Ce point mérite que vous apportiez des précisions.

A toutes fins utiles, je vous rappelle que le pouvoir disciplinaire relève du seul pouvoir de direction de l'employeur et que si sanctions il y a eu, elles sont justifiées au regard des manquements reprochés aux personnes concernées dans l'exécution de leurs fonctions.

Vous vous interrogez sur l'origine de ces absences qui ne ressort ni de vos missions, ni des miennes en tant qu'employeur puisque relevant de la vie privée et du secret médical.

Pour répondre concrètement à vos questions :

Concernant les mesures pour assurer la continuité de service :

Pour la Direction juridique, les réunions de services organisées régulièrement par Sophie GERARD qui assure l'intérim ne laissent pas apparaître de difficultés et les prestataires qui nous ont toujours accompagnés restent sollicités autant que de besoin.

Pour la DGLDS, Frédéric BIENFAIT assure l'intérim et les résultats de gestion ne laissent pas apparaître de difficultés.

Pour la production immobilière : Un processus de recrutement d'un chargé d'opération est en cours.

Pour la Direction du patrimoine : j'ai réuni les cadres de cette Direction le 16 septembre. J'ai moi-même récupéré les tâches administratives (Horoquartz, PREM).

Sur les actions mises en place concernant le climat social : Un séminaire est prévu quand la réorganisation avec les deux DGA sera opérationnelle, comme il est inscrit dans le PAPRIACT 2025.

Vous nous rappelez notre obligation de prévention des risques professionnels et que le CSE a également mission d'y contribuer.

Je vous rappelle que l'analyse de l'enquête IES auprès des collaborateurs a montré que pour 7% d'entre eux les agissements d'incivilités, violences morales/psychologiques, sexistes/sexuelles dont ils ont été témoins et/ou victimes, sont le fait des membres du CSE.

Je vous rappelle pour ma part :

Que vous avez fait craquer Chrystelle DESBUISSON le 21 mars 2024 qui a quitté ce CSE en pleurs et a été placée en arrêt maladie durant plusieurs semaines.

Que Stephan TONNIN ne peut plus avoir de contacts avec les membres sans étiquettes du CSE du fait du climat anxigène existant en son sein.

Que la nécessité de devoir corriger systématiquement des PV de réunion infidèles crée un réel inconfort.

Que vous nous transmettez au dernier moment les questions portées à l'ordre du jour comme les questions DP créant un fort stress dans l'équipe RH et une surcharge de travail pour Lorinda CARREIRAS et moi-même dans le seul but qu'à notre tour nous craquions. Le secrétaire du CSE lui-même reconnaît que parmi les élus sans étiquettes, certains me « détestent ». Ils le peuvent mais dans le cadre de leur mandat, leur mission est, comme vous le rappelez, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Enfin, contrairement à ce que vous indiquez, des mesures sont bien prises par l'employeur et sont en cours de mises en œuvre pour donner suite aux conclusions des rapports IES et SECAFI. D'ailleurs, une remarque conclusive : dans ce dernier cas, vous avez jusqu'alors refusé les préconisations d'un rapport que vous aviez vous-mêmes commandé.

QUESTION 2 - CSE/DP

Intervention des forces de l'ordre et conséquences pour les salariés

Le mardi 16 septembre, une perquisition a été menée par la brigade financière dans les locaux de Vosgelis, en particulier au sein du service achat. Cette intervention a été relayée par la presse locale, évoquant des « comportements suspects en matière d'attribution de marchés publics », et a suscité une large diffusion sur les réseaux sociaux, accompagnée de nombreux commentaires négatifs, notamment de la part de professionnels ayant déjà répondu à des appels d'offres de Vosgelis.

Les élus du CSE souhaitent alerter la direction sur les conséquences importantes que cette situation peut engendrer :

- Atteinte à l'image et à la réputation de l'entreprise auprès des fournisseurs construite de longue date autour de principes d'intégrité, de transparence et de libre accès à la commande publique ;*
- Risques de désengagement de certaines entreprises locales vis-à-vis des appels d'offres, et risques associés en termes de concurrence et donc de bonne gestion des deniers publics ;*
- Impact sur la santé psychologique des personnels concernés, exposés à des soupçons médiatisés sans qu'aucune information interne n'ait permis de les rassurer ou de contextualiser les événements.*

À ce jour, aucune communication interne n'a été faite par la direction, laissant place à des rumeurs, des inquiétudes, voire à des amalgames préjudiciables au climat social.

Les élus du CSE rappellent que l'employeur a l'obligation de protéger la santé mentale et physique des salariés (article L. 4121-1 du Code du travail).

Ils souhaitent donc obtenir des réponses précises sur les points suivants :

- 1. Quels sont les faits exacts ayant motivé l'intervention des services d'enquête ?*
- 2. Quels services et quels salariés ont été concernés, directement ou indirectement ?*
- 3. Quelles mesures ont été mises en place pour protéger les salariés visés par cette perquisition et limiter les impacts psychologiques ou professionnels ?*
- 4. La direction envisage-t-elle une communication interne visant à apporter des éléments de contexte objectifs et à rassurer les équipes ?*
- 5. Enfin, les élus s'interrogent sur les propos rapportés dans la presse du président de Vosgelis évoquant une « volonté affichée de nuire à l'image de l'entreprise ». À qui s'adressent ces propos ? Quel est leur fondement ?*

Les représentants du personnel rappellent que le CSE doit être informé et consulté sur les événements susceptibles d'avoir un impact significatif sur l'organisation, la marche générale de l'entreprise et les conditions de travail (article L. 2312-8 du Code du travail).

REPONSE 2 - DIRECTION GENERALE

Aucun commentaire concernant une enquête qui est couverte par le secret (article 11 du code de procédure pénale) et dans le respect de la présomption d'innocence.

Pour les salariés qui en émettraient le besoin, ils peuvent bénéficier des services de l'Institut d'Accompagnement Psychologique et de Ressources (IAPR).

QUESTION 3 - CSE/DP

Logiciel de Gestion des Temps et des Activités

Conformément à l'article L.1121-1 du Code du travail, l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur ne peut apporter aux droits et libertés des salariés que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Par ailleurs, l'article L.1222-4 du Code du travail interdit toute collecte d'informations relatives aux salariés sans information préalable de ces derniers.

Enfin, les règles relatives à la protection des données personnelles imposent à l'employeur de garantir la transparence, la minimisation des données et la limitation des accès (RGPD + recommandations CNIL).

Question 1 - Information et consultation du CSE

L'outil de gestion des temps et des activités, présenté initialement en 2021 comme un outil de refacturation, a vu sa finalité évoluer (il est désormais utilisé comme outil de management) et son support technique a changé (d'Horoquartz à un fichier Excel).

Au regard de l'article L.2312-8 du Code du travail qui impose à l'employeur d'informer et consulter le CSE en cas de modification importante des moyens et de l'organisation du travail, pour quelle raison la Direction n'a-t-elle pas soumis de nouveau ce dispositif à la consultation

Question 2 - Information individuelle des salariés et consentement

L'article L.1222-4 du Code du travail impose une information individuelle préalable de chaque salarié sur les modalités de collecte de ses données personnelles.

Pensez-vous que la simple présentation de l'outil lors de réunions collectives de service suffit à remplir cette obligation légale d'information individuelle ?

Par ailleurs, l'employeur peut-il démontrer disposer du consentement explicite des salariés concernant la collecte et le traitement de leurs données personnelles via cet outil ?

Question 3 - Confidentialité et minimisation des données

Le principe de minimisation des données (article 5 du RGPD) impose que seules les personnes strictement habilitées aient accès aux informations pertinentes.

Comment justifier que :

- les salariés d'un même service aient accès aux données personnelles de leurs collègues ;
- les données des salariés d'un site (ex : Haguenau) soient consultables par des salariés d'autres agences ;
- des salariés exemptés d'utiliser l'outil puissent néanmoins accéder aux données personnelles de leurs collègues qui y sont soumis ?

Quelles sont aujourd'hui les règles formalisées en matière de gestion des accès, de traçabilité et de durée de conservation de ces données ?

Question 4 - Égalité de traitement

Le principe d'égalité de traitement (jurisprudence constante et article L.1132-1 du Code du travail) impose que des salariés placés dans une situation comparable bénéficient de règles identiques, sauf justification objective et pertinente.

Quels sont les critères objectifs et pertinents retenus par la Direction pour exiger de certains salariés la complétude de l'outil de gestion des temps et activités, alors que d'autres, dont l'activité est tout aussi mesurable et objectivable, en sont dispensés ?

Question 5 - Intérêt légitime de l'outil

L'une des conditions de licéité d'un traitement de données personnelles repose sur l'existence d'un intérêt légitime et démontrable (article 6 du RGPD).

Or, une majorité de cadres reconnaissent ne pas utiliser l'outil pour le suivi de leurs équipes, estimant disposer déjà d'indicateurs suffisants.

Quel est donc l'intérêt légitime justifiant le maintien de ce dispositif, dès lors que son usage est limité voire inexistant pour les managers censés en exploiter les résultats ?

Question 6 - Pertinence pour la prévention des risques psychosociaux

La Direction présente l'outil comme permettant d'évaluer la charge de travail des salariés.

Comment expliquer, dans ce cas, que ce dispositif n'ait pas permis d'anticiper la surcharge de travail constatée à Neufchâteau, révélée par une enquête RPS et ayant conduit à la création d'un poste supplémentaire ?

Par ailleurs, comment cet outil peut-il mesurer une véritable surcharge de travail si le cumul des missions quotidiennes est limité par définition à 100 %, ce qui empêche de refléter les dépassements ou débordements effectifs ?

Au regard des nombreuses irrégularités relevées dans le dispositif actuel, les élus préconisent à la Direction de stopper l'utilisation de l'outil actuellement en place et ce notamment pour éviter tout recours juridique en défaveur de l'entreprise. Cependant, nous encourageons la Direction à poursuivre la démarche engagée dans la volonté de détecter les surcharges de travail et plus globalement tous signaux forts ou faibles de dysfonctionnement pour les salariés dans l'exercice de leurs fonctions. Les élus se tiennent à la disposition de la Direction pour travailler sur ces sujets.

• REPONSE 3 - DIRECTION GENERALE

Contexte : La gestion des temps a été mise en place pour 2 raisons. La plus urgente était de pouvoir justifier rapidement l'intervention des collaborateurs au sein des entités du groupe Estoria en vue d'une refacturation. La deuxième raison répond à une remarque de l'Ancols déjà annoncée en 2013 lors d'un audit puis lors de son dernier audit rappelant la nécessité de justifier l'enregistrement comptable de la production immobilisée (produit de la classe 7).

Extrait du rapport de l'Ancols

Recommandation 3 : Assurer une transparence minimale des coûts refacturés par VOSGELIS à NEOBILIS. Les modalités de refacturation des prestations entre Vosgelis et sa filiale étaient encore, au moment du contrôle de l'ANCOLS, calculées sur des bases forfaitaires fixes peu reliées aux coûts réels supportés par Vosgelis.

Par ailleurs, l'organisme immobilise des coûts internes oscillant entre 173 milliers d'euros et 379 milliers d'euros par an. Ces coûts ne sont pas valorisés sur le temps passé effectif du personnel dévolu aux opérations mais calculés forfaitairement sur la base de 1,3 % du prix de revient TTC pour les opérations neuves et de 3 % du prix de revient TTC pour les opérations d'amélioration. L'organisme indique vouloir mettre en place à court terme un calcul des coûts au temps passé.

Question 1

- Le procès-verbal du C.S.E. en date du 18 février 2021 (page 16), dans lequel figurait à l'ordre du jour le point suivant : *Avis des élus sur la mise en place d'un outil de suivi d'activités (annexe 2)*. Les élus ont émis l'avis suivant : *Un avis favorable est donné sur le principe de la mise en place d'un outil de suivi d'activité à compter du 1er septembre 2021.*
- Le procès-verbal du C.S.E. en date du 19 mai 2022 (page 4), où figurait à l'ordre du jour le point suivant : *Présentation de l'outil de suivi de l'activité - données consolidées*. Nicolas COUTURIER a présenté lors de cette réunion l'outil de gestion. De mémoire, cet outil a également fait l'objet d'une présentation en Codir.

Réponse : L'outil a été à nouveau présenté au CSE du 19/05/2022.

5. Présentation de l'outil de suivi de l'activité, données consolidées

Nicolas COUTURIER rejoint la séance, pour présenter l'outil de suivi de l'activité, qui synthétise les déclarations d'activités des collaborateurs. Cet outil, disponible dans Team est mis à jour une fois par mois, il a été présenté au CODIR.

Le contrôleur de gestion fait une démonstration de l'outil, qui a pour vocation de servir à la refacturation au sein de la société de coordination. C'est également un véritable outil de management qui permet une harmonisation des pratiques. Il est également demandé si des changements d'intitulés de poste sont possibles, cela doit être remonté auprès de M. Bienfait et des chefs d'agences.

Le CSE fait observer que lors de son déploiement, l'outil était présenté comme devant permettre la refacturation aux organes partenaires du temps de travail effectif leur étant consacré par les collaborateurs de Vosgelis, et non comme un outil de management ou permettant d'observer la répartition des tâches ou le temps de travail. Il remarque également que l'outil est ouvert à tous et demande qu'une gestion des droits soit mise en place afin que chacun n'ait accès qu'aux données le concernant.

Le Directeur Général rappelle que les données sont uniquement déclaratives, exprimées en part relative d'une journée de travail et non en temps, et qu'à ce titre il n'est pas question, ni même envisageable, de l'utiliser pour vérifier le temps de travail. Les données saisies par les collaborateurs peuvent en revanche permettre de détecter des situations de déséquilibre ou de surcharge dans les équipes, et d'harmoniser les pratiques. A ce titre, l'outil peut constituer une aide au management, étant rappelé que les managers se doivent de connaître le fonctionnement et l'organisation des tâches de leurs équipes de façon précise, sans pour cela avoir besoin de s'appuyer sur cet outil dont la principale fonction reste la refacturation au sein d'Estoria.

L'outil de GED en cours de déploiement, permettra de créer des « équipes » et d'y associer une gestion de droits plus adaptée. Il est également demandé d'ajouter une option pour masquer le nom des autres collaborateurs dans le tableau Teams.

Une première facture a été établie avec l'outil.

2022-05-19_PV_CSE_approuve_cse_du_23-06-2022

Questions 2 & 3

Réponse : Nous avons consulté ACTECIL qui nous avait confirmé la conformité du fichier. Nous avons à nouveau sollicité Marie Boigey en charge de ce sujet qui a re-consulté l'organisme Digitemis qui nous accompagne actuellement :

De: BOIGEY Marie <MBOIGEY@vosgelis.fr>
Envoyé: Mardi 23 septembre 2025 14:18
À: Marie PONTRUCHER <marie.pontrucher@digitemis.com>
Cc: Anne-Lise BOULET <anne-lise.boulet@digitemis.com>
Objet: important- vosgelis - demande confirmation conformité fichier

Re-bonjour Marie, Anne Lise,
Nous avons été sollicités en interne sur la conformité au RGPD d'un fichier. Ce fichier a vocation à identifier la part de temps de travail alloué à nos différentes entités juridiques. Les collaborateurs peuvent également renseigner des grandes familles de tâches réalisées ; cette 2ème catégorie de données permet de faire quelques statistiques pour quantifier la part de temps des tâches. Ce fichier est nominatif. Les droits sont alloués par service c'est-à-dire que seuls les membres d'un service peuvent ouvrir leur fichier et éventuellement celui d'un collègue.

Pourriez-vous svp me confirmer par retour de mail que ce fichier est conforme au RGPD ?

Les données sont :

Date - service (sous affectation) - Nom Prénom - Entité - Activité - Détail (facultatif) - Répartition par tranche (en %)

ci-dessous une illustration

Date	Sous Affectati	Nom Prénom	Entité	C4	Activité	Détail (facultatif)	Répartition par tran	Reste à z
Jeu		BOIGEY Marie	Vosgelis	Système de Management - RSE			100,00%	0,00%

A disposition,

Cordialement,

Marie BOIGEY

Responsable Qualité Audit

Tél : 0329826855 - 0680185691

MBOIGEY@vosgelis.fr

2 Quai André Barbier - CS 40025 - 88026 EPINAL CEDEX

De : Marie PONTRUCHER <marie.pontrucher@digitemis.com>
Envoyé : mardi 23 septembre 2025 14:42
À : BOIGEY Marie <MBOIGEY@vosgelis.fr>
Cc : Anne-Lise BOULET <anne-lise.boulet@digitemis.com>
Objet : RE: important- vosgelis - demande confirmation conformité fichier

Bonjour Marie,

Merci pour votre mail.

Le fichier présenté ci-dessous semble bien conforme au RGPD puisqu'il ne contient que le nom et prénom des collaborateurs. La finalité de celui-ci est très claire : connaître la répartition par entité du temps de travail de chaque collaborateur.

Il faut toutefois veiller à ce que la partie "détail" soit également un menu déroulant (ou si champ libre, rappeler les règles d'utilisation).

A dispo si besoin pour échanger,

Bonne journée,

Ce message et toutes les pièces jointes sont établis à l'intention exclusive de ses destinataires et sont confidentiels. Si vous recevez ce message par erreur, merci de le détruire et d'en avertir immédiatement l'expéditeur. L'Internet ne permettant pas d'assurer l'intégrité de ce message, DIGITEMIS décline toute responsabilité au titre de ce message. Vos données de contact sont enregistrées dans la messagerie de la société DIGITEMIS à des fins de communication. Pour en savoir plus et connaître vos droits, consultez notre politique de protection des données personnelles : <https://www.digitemis.com/protection-des-donnees-personnelles/>

De: Marie PONTRUCHER <marie.pontrucher@digitemis.com>
Envoyé: Mercredi 24 septembre 2025 09:36
À: BOIGEY Marie <MBOIGEY@vosgelis.fr>
Cc: Anne-Lise BOULET <anne-lise.boulet@digitemis.com>
Objet: RE: important- vosgelis - demande confirmation conformité fichier

Bonjour Marie,

Les bonnes pratiques consistent à rester le plus succinct et objectif possible dans ces champs libres (limiter/éviter l'identification d'autres personnes, faire attention aux jugements de valeur etc...). Cela avait été évoqué lors des sensibilisations (le support pourrait être repris sur cette partie si vous le souhaitez)

Je reste disponible au besoin jusqu'à vendredi.

Bien à vous,



Marie PONTRUCHER

Juriste Consultante Protection des Données

+33 9 72 46 39 78 - +33 7 76 05 24 08

www.digitemis.com



3. Les principes fondamentaux



Les zones de commentaires libres

- Les limiter au maximum en préférant des champs avec des menus déroulants proposant des appréciations objectives ;
- Intégrer des mentions d'information près de ces zones pour rappeler aux utilisateurs les bonnes pratiques à respecter ;
- Sensibiliser les personnes amenées à remplir ces champs ;
- Vérifier le respect des règles d'utilisation de ces zones de commentaires (outils automatiques vérifiant les mots contenus dans les commentaires, extraction de commentaires pour réaliser un audit régulier...)



Rappelons qu'il avait été clairement indiqué qu'aucun élément personnel ne devait être saisi dans la colonne « commentaire ».

Durée de conservation : 5 ans avant l'année en cours (contrôle Ancols, Fisc, ...)

Question 4 : les apprentis et les agents de groupe ont été dispensés ainsi que les intérim.

Question 5 : il est regrettable que certains managers ne l'utilisent pas alors qu'ils le devraient. Des exemples très concrets ont pu être donnés notamment par le directeur général lors de sa mise en place.

Exemple : un chargé de précontentieux qui a des impayés augmentant et où on pourrait voir dans sa GTA qu'il n'affecte pas ou peu d'heures à cette activité.

Certains managers n'ayant pas compris l'utilité de cet outil ou ne souhaitaient pas le compléter ont passé un mauvais message.

Autre exemple très concret utilisé par la direction financière mais pas qu'avec les données de cette direction. A la demande des CAC j'ai dû justifier d'un montant de 800K de production immobilisée enregistrée au bilan 2024. Il s'agit de mettre sur les opérations d'investissement l'affectation d'heures de certains salariés de terrain ou administratif. Rappelons que ce montant vient augmenter le résultat comptable. L'outil a permis de déterminer le temps passé sur des opérations précises pour le personnel de terrain et d'affecter des % du personnel administratif.

Exemple : les comptables indiquent dans la gestion des temps le % du temps d'enregistrement journalier des factures d'investissement ou fonctionnement (sachant qu'ils travaillent bien souvent par ½ journée sur ces différents types de factures). Je prends un temps une fois / an de montrer à l'équipe la synthèse des tâches et il m'a été remonté en réunion que c'était intéressant de voir l'utilité de la GTA (remarque C. Rossi)

Question 6 : Il est regrettable que la direction de Neufchateau ne se soit pas servie de l'outil. Quand bien même les activités sont réparties en %, le personnel réalise en moyenne des journées correspondant à leurs obligations journalières. Si à la consultation des activités une n'était pas réalisée par manque de temps, le manager aurait pu s'en rendre compte.

Pour terminer et afin de répondre aux besoins des commissaires aux comptes, fisc, Ancols nous maintiendrons l'outil de gestion des temps.

• QUESTION 4 - CSE/DP

Congés Handicap / Affection longue durée

La reconnaissance par la MDPH d'une pathologie d'un salarié ou de son conjoint ou enfant est-elle acceptée pour que le salarié puisse bénéficier des 5 jours de congés ALD/Handicap conformément à l'article 26 de l'accord collectif d'entreprise ?

• REPONSE 4 - DIRECTION GENERALE

L'article 26 de l'accord collectif d'entreprise du 17 novembre 2011, dans sa version en vigueur, prévoit, en autres, des congés exceptionnels rémunérés pour :

« (...) handicap /Affection Longue Durée (ALD) : 5 jours pour les collaborateurs reconnus travailleurs handicapés et/ou en affection longue durée (ALD) ainsi que ceux ayant un enfant ou un conjoint rencontrant une situation similaire.

Les jours de congés pris sont assimilés à du temps de travail effectif. (...) »

Le bénéfice de ces jours de congés exceptionnels est donc conditionné par les justificatifs associés R.Q.T.H. et/ou A.L.D.. La modification de l'accord collectif d'entreprise relève du champ des négociations.

Epinal le 30 septembre 2025

Le Directeur Général,

F. BARBE