



Section **Cfdt** Eure habitat

La Cfdt avait malheureusement prévenu depuis longtemps que la pérennité de l'entreprise n'était pas assurée par la mise en place de la dernière organisation...

**Ce sont les salariés qui vont trinquer...
et les personnes responsables du naufrage continuent, elles, à décider de la suite de la démolition de l'entreprise !**

Vous avez assisté mardi à des réunions d'information. Au même moment, le Comité d'Entreprise était convoqué : il a duré la journée, aucun document n'avait été transmis avant la réunion et il n'a pas obtenu de réponses concrètes à ses questions.

Deux informations primordiales à retenir – Les choix de la nouvelle gouvernance (à savoir le Conseil Départemental)

Démantèlement de Eure habitat au profit d'autres bailleurs, promoteurs...

Plan social (nouveau nom du PSE, plan de sauvegarde de l'emploi ... pour faire moins peur)

Démantèlement de Eure habitat au profit d'autres Bailleurs...

Diminuer le patrimoine de Eure habitat d'environ **15 %** (ventes & démolitions)

Il est bien précisé qu'il s'agit d'un **premier** plan de cessions en blocs de 900 logements.

Plan social

Mise en œuvre d'un plan social

Diminution de 10 à 20 % de frais de structure

Dont diminution de 7,5 % **minimum des frais de personnel** (soit 960 000 euros **minimum**). On est loin du non-remplacement des départs en retraite !

Vous trouverez ci-dessous des extraits de ce qui a été lu par la Direction Générale lors du CE :

Conséquences sur l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages

Ces nouvelles orientations stratégiques, déclinées dans le temps en deux grands cycles, induisent inéluctablement à repenser l'organisation de travail de Eure habitat, d'un point de vue opérationnel.

En effet, les objectifs de réduction de la vacance pour atteindre 7 % des loyers à partir de 2020 et de maintien de l'impayé à environ 3 % des loyers, **nécessitent la révision de l'organisation des agences et des territoires d'Eure habitat, d'un point de vue implantation, tout comme d'un point de vue gestion/management, relation client et contenu des missions de chacun.**

L'organisation des fonctions patrimoniales du siège social de Eure habitat devra aussi être révisée afin de les adapter aux objectifs fixés tels que l'arrêt de la production de logements.

Les fonctions supports du siège social de Eure habitat devront **s'organiser de manière optimale** afin d'améliorer la qualité du service rendu au terrain, **tout en participant à l'objectif de réduction des frais de personnels**. Les services du siège social devront être de réels supports aux agences, territoires, proximité.

Par ailleurs, il ne devrait pas y avoir de conséquences en termes de recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Les orientations stratégiques choisies ne modifient pas l'utilisation qui est faite à ce jour au sein d'Eure habitat de ce type de recours.

La déclinaison opérationnelle de cette nouvelle stratégie fera l'objet d'un travail d'équipe avec **les lignes managériales concernées** et d'une consultation des instances, une fois que les orientations stratégiques auront été déclinées en actions opérationnelles.

Prévisions en matière de GPEC

Eure habitat n'est pas soumis à l'obligation triennale de négocier au sujet de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, puisque son effectif n'atteint pas 300 salariés ETP. La démarche de GPEC n'a donc pas à être aussi détaillée et formelle que dans les entreprises de taille plus importante.

Pour autant, les mesures d'accompagnement à l'évolution de leur emploi et de leurs compétences, qui vont être proposées aux salariés **en matière de formation, de mobilité professionnelle ou géographique notamment**, vont nécessiter en amont une réflexion détaillée sur les emplois et les compétences nécessaires à Eure Habitat dans les années qui viennent.

Nous préférons ne pas nous étendre sur le mépris affiché sur sa délibération par le Conseil d'Administration à l'égard des salariés de l'entreprise (*« changer d'état d'esprit », « vont devoir s'impliquer dans la lutte contre la vacance et les impayés »...*). Etonnant d'ailleurs que le CA ait cette image sachant que la Présidente n'a pas rencontré les salariés mais uniquement la Direction Générale et des Directeurs d'Agence et de Territoire...

Jusqu'à preuve du contraire, les salariés appliquent les mauvaises décisions prises par la Direction Générale !

... et sur « la rupture fonctionnelle et organisationnelle de l'organisme avec son passé » : en effet, il est temps que le bon sens l'emporte ... *mais cela n'a malheureusement pas l'air d'actualité ...*

Le Conseil d'Administration appelle les Représentants du Personnel à prendre la mesure de leur responsabilité : ***c'est une plaisanterie !*** quand on sait qu'il lui a fallu une année uniquement pour poser un diagnostic sans surprise. Et parallèlement, a laissé l'entreprise dans l'immobilisme total sans chercher à améliorer les résultats cette dernière année. *Est-ce responsable ?*

Quant à la **Cfdt**, c'est **le seul syndicat qui a alerté** par écrit depuis des mois et des mois (*et même avant la mise en place de la nouvelle organisation*) et comme par hasard, **on refuse de le recevoir !**

D'ailleurs, dernière minute : Nous avons raté le versement de la prime de l'intéressement de peu. En effet, **la Direction Générale vient de nous annoncer un autofinancement 2015 de 4,58 % (au lieu de 0 %)**... et le Conseil d'Administration nous informe parallèlement d'un plan social, il va falloir nous expliquer !

A quand la lisibilité du comportement et la transparence dans la communication ?