

CSE du 19 novembre 2019 Rapprochement Eure habitat & Sécomile

Section **Cfdt** Eure habitat

Vous trouverez ci-dessous la résolution votée par le CSE ce jour sur la consultation du CSE sur le principe de rapprochement entre Eure habitat et la Sécomile :

Les membres du CSE ne comprennent pas pourquoi la Direction Générale convoque en urgence le CSE de Eure habitat le 13/11/19 pour une réunion extraordinaire le 19 novembre 2019 afin que celui-ci émette un avis sur le principe de rapprochement entre Eure habitat et la Sécomile suite au document remis et présenté en séance de l'Instance du 19 septembre 2019 (le CSE précise que ce document a également été présenté aux salariés lors de réunions de service).

En effet, le principe de rapprochement des deux organismes a été voté à la majorité lors de la réunion plénière du Conseil Départemental du 14 octobre 2019. De plus, la Direction Générale n'a pas transmis avec l'ordre du jour de document actualisé de nouvelles données depuis le 19/09/19 et le CSE ne dispose d'aucune information relative aux conséquences sociales et organisationnelles de ce rapprochement.

Cette démarche est d'autant plus surprenante que les membres du CSE ont demandé le 18/10/19 la convocation d'une réunion pour évoquer le point suivant :

Fusion EURE HABITAT & SECOMILE :

Conformément à la position du cabinet expert, le CSE doit être informé et consulté sur les motifs et les conditions de réalisation du projet de fusion **ainsi que sur ses conséquences sociales et organisationnelles et ce, en amont de toute décision d'engagement de la procédure de fusion.**

Le principe de rapprochement des deux organismes a été voté à la majorité lors de la réunion plénière du Conseil Départemental du 14 octobre 2019.

Le CSE avait d'ailleurs demandé par résolution le 09/07/19 les effets sur la structure et le personnel sans avoir reçu de réponse sur ce point.

C'est pourquoi le CSE demande la convocation d'une réunion du Comité Social et Economique pour connaître les conséquences sociales et organisationnelles de ce projet de rapprochement et le calendrier de négociations avec les partenaires sociaux.

Cette réunion extraordinaire a eu lieu le 04/11/19. Lors de ce CSE, la Direction Générale a fait le préambule suivant : « *En préambule, la direction trouve scandaleuse la demande faite par le CSE. Le Directeur Général a pris l'engagement devant le CSE lors de la réunion ordinaire de septembre de revenir sur le sujet dès qu'elle aurait plus d'informations. Il s'agit d'une perte de temps pour tout le monde, et le fonctionnement actuel du CSE ne lui convient pas* ». Le reste de la réunion a été du même acabit. Aucune réponse n'a été apportée sur les conséquences sociales et organisationnelles.

Il s'agit donc d'une consultation de pure forme.

Les membres du CSE ont été invités par le Président du Conseil Départemental à une réunion d'information le 06/11/19 pour la présentation d'un powerpoint projeté quasi-identique mais dont le CSE n'a pas été destinataire (*la Direction Générale n'était pas présente et a réitéré en CSE du 12/11/19 qu'elle n'était pas invitée alors que le Conseil Départemental a confirmé le 6/11/19 qu'elle était invitée...*). Cette réunion constructive a permis d'échanger de façon apaisée sur la vision globale du Conseil Départemental sur ce rapprochement et les membres des CSE ont pu exprimer les craintes des salariés. Le Président du Conseil Départemental a informé qu'il aurait des annonces concrètes à faire au CSE après le vote du statut juridique le 09/12/19 mais qu'il ne pouvait pas communiquer avant cette date. Le CSE souhaiterait connaître rapidement la date de cette prochaine réunion d'information.

Il a été indiqué lors de cette réunion - dans l'hypothèse du choix du statut SEM (*société d'économie mixte*) - que les Agents de la Fonction Publique de Eure habitat pourraient être mis à disposition de la nouvelle structure. Le CSE aimerait avoir confirmation par écrit de l'engagement du Conseil Départemental de créer des postes de fonctionnaires dans la nouvelle structure afin que le Centre de gestion puisse mettre à disposition les Agents de la Fonction Publique actuels de Eure habitat car il a de forts doutes sur la fiabilité juridique de cette annonce.

Le CSE, tout comme il n'a pas été décisionnaire du rapprochement, ne sera pas décisionnaire du statut juridique choisit (OPH ou SEM) mais est préoccupé de la disparition à terme du service public du logement en faveur des populations les plus pauvres sachant que la « philosophie » d'un OPH (*établissement public qui construit et réhabilite des logements locatifs destinés aux personnes à revenus modestes et dont c'est le cœur de métier*) et d'une SEM qui doit répondre aux exigences des actionnaires n'est pas la même. Il est illusoire de penser que le statut de l'établissement n'ait pas d'incidence sur les politiques en matières d'attribution de logements, de constructions ou de gestion des impayés.

Le CSE a déjà fait part de la volonté de changement des salariés : changement de gouvernance, de politique de ressources humaines, de management et souhait de privilégier le bon sens et la reconnaissance dans le travail. D'ailleurs sur ce point, le CSE rappelle en partie son avis rendu le 12/11/19 sur les orientations stratégiques : « ...Les mauvais choix en termes de gestion des ressources humaines et de politique de management par la répression, l'absence de reconnaissance et le flicage systématique ont aboutit à un turn-over pénible pour l'ensemble des équipes, un nombre d'arrêt maladie important ayant notamment pour conséquences une dégradation significative des conditions de travail avec des surcharges de travail, la perte du savoir et de la démotivation induisant des risques psychosociaux importants pour les salariés ne pouvant pas être bénéfique pour les résultats de l'entreprise... ».

Comme le dit la majorité des salariés « cela ne peut plus durer ». Il est essentiel que ce nouveau projet initié par le Conseil Départemental intègre ces paramètres.

Le CSE informe d'ores et déjà qu'en 2020, il ne souhaite pas entendre la fameuse ritournelle « résistance au changement des salariés » car ceux-ci ont déjà prouvé depuis de nombreuses années leur capacité d'adaptation. Le CSE préconise que si des décisions ou méthodes n'apportent pas les résultats escomptés dans les mois à venir, au lieu de s'en prendre aux salariés, de réinterroger les choix faits et d'écouter ceux qui réalisent le travail. C'est cette absence totale d'écoute (*remplacé par une multitude de soi-disant « audits » et « auditeurs »*) qui fait que Eure habitat a perdu un savoir faire considérable.

Le CSE est inquiet et perplexe par le calendrier indiqué (*changement de statut en septembre 2020*) au vu de l'importance des chantiers à venir et ce d'autant plus avec des salariés souvent épuisés (physiquement et/ou moralement) par la politique de management et les conditions de travail dégradées mises en place par la Direction Générale. Direction Générale soutenue par le Conseil d'Administration malgré de nombreuses et graves alertes des Instances Représentatives du Personnel depuis plusieurs années.

Le CSE sait également que c'est une phase difficile qui s'ouvre car une fusion est toujours une période très compliquée mais il sera là pour jouer son rôle, il ne quittera pas le navire contrairement à la Direction Générale qui l'a déjà fait.

Un calendrier prévisionnel et réaliste de la période transitoire avec l'avancement des travaux et des négociations est indispensable afin que les salariés puissent quelque peu se projeter.

L'annonce de groupes de travail dès janvier est source d'appréhension. Dans un contexte d'entreprise avec des relations du travail saines et une charge de travail « normale », cela est positif d'échanger sur les pratiques. A Eure habitat, cela va se traduire par plus de retard dans les tâches à réaliser alors que la surcharge de travail est déjà présente. Ce d'autant plus que l'expérience interne plusieurs fois réitérée de « groupes de travail » se résume à « beaucoup de bla-ba » pour aboutir à ce que la Direction avait préalablement décidé. La co-construction est intéressante si les personnes qui animent les groupes savent de quoi elles parlent, se basent sur le travail réel et non le travail prescrit et que les encadrants quittent leur posture de « c'est nous qui sommes les meilleurs » pour aller vers « prenons le meilleur des deux ».

Le CSE souligne aussi la difficulté que va rencontrer l'organisme dans cette période du fait d'un service informatique très réduit. Ce choix stratégique de démanteler le service et de prendre des prestataires très couteux en termes de réactivité et d'argent va peser.

Les cultures d'entreprise sont très différentes entre les deux organismes. Le passage vers une culture d'entreprise commune ne va pas se faire en un claquement de doigt. Le CSE indique qu'il est essentiel que ce projet - qui va être complexe et long à mettre en oeuvre - soit porté par une nouvelle gouvernance capable d'en faire un projet d'entreprise enthousiasmant pour tous les salariés avec pour objectif d'installer la confiance et que chaque salarié trouve sa place et l'épanouissement dans son travail. Les résultats de l'entreprise en seront décuplés. C'est la base, car tout le monde a intérêt, employeur et salariés, que ce projet soit un succès dans l'intérêt des locataires.

Le CSE rappelle, pour finir, que les négociations syndicales avec les partenaires sociaux vont être également extrêmement lourdes. Le dialogue social apaisé lors d'un tel projet est essentiel et espère que les tentatives d'intimidation ou de déstabilisation de la Direction Générale, cautionnées par certains membres du Conseil d'Administration, seront bientôt de l'histoire ancienne et que la confiance pourra s'installer afin de pouvoir avancer rapidement dans l'intérêt de tous.

La Cfdt attend les calendriers prévisionnels

La Cfdt : la volonté d'avancer !