

Résolutions votées le 12 mars 2019 par le Comité Social et Economique de Eure habitat

Bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2018 à Eure habitat

Un bilan déplorable en termes de santé au travail et de risques psychosociaux :

Le bilan de la situation générale de l'hygiène, la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2018 à Eure habitat est alarmant.

La Direction Générale a fait le choix de licencier une salariée parce qu'elle était en arrêt maladie en prétextant que sa seule absence, désorganisait gravement l'ensemble de l'entreprise.

Les membres du CSE constatent **qu'une souffrance au travail importante est palpable dans l'entreprise** du fait de la politique de ressources humaines, ou **plutôt inhumaine**, mise en place par la Direction Générale. Situation d'autant plus préoccupante qu'aucun relais en interne ne peut aider les salariés, cette politique étant initiée par la Direction Générale qui fait fi de son obligation légale de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. De plus, l'absence de possibilité de dialogue social décidée par cette Direction Générale ne permet pas aux Instances du Personnel de réaliser leurs missions. Les Représentants du Personnel font au mieux pour aider les salariés sans les mettre en danger.

Les conditions de travail sont déplorables du fait du « management par la peur » exercé sur les salariés sur la base de menaces de sanctions et de licenciement réitérées pour tout et n'importe quoi. L'incapacité pour la Direction Générale de mettre en place une organisation du travail de **bon sens et cohérente** se traduit par une souffrance au travail importante du fait de plusieurs facteurs :

- une politique de ressources humaines où la notion de « **reconnaissance du travail des salariés** » est absente,
- des **changements de consignes incessants** (aussi bien sur le « comment faire » que sur le « qui fait quoi »),
- des décisions d'organisation du travail prises par certains managers n'ayant pas la maîtrise des métiers et/ou du management,
- la **croissance farfelue** qu'il suffit de lire des procédures et modes opératoires pour réaliser une mission.

Cela génère un important mal-être au travail, un nombre d'arrêts maladie important et un turnover extrêmement inquiétant pour un effectif moyen de **257 salariés** en 2018 :

- en 2018 : **153 départs** dont 6 licenciements, 6 ruptures conventionnelles, 107 fins de CDD, 12 fins de périodes d'essai, 17 démissions et 5 départs en retraite,
- en 2017 : **114 départs** dont 11 licenciements, 7 ruptures conventionnelles, 73 fins de CDD, 9 fins de périodes d'essai, 11 démissions et 3 départs en retraite.

C'est un cercle vicieux, sachant que les conséquences de cette politique de la Direction Générale accentuent la pression sur les salariés encore en capacité de venir travailler en attendant l'épuisement...

A cela s'ajoute une **politique de recrutement inefficace** car mensongère, les fiches de postes présentées

lors de l'entretien d'embauche, notamment des techniciens, ne correspondent pas à la réalité du terrain, ni en terme de mission, ni en charge de travail. La politique salariale de recruter au Smic quel que soit le poste, le niveau d'étude ou d'expérience ne permet pas une stabilité et le recrutement de salariés en adéquation avec les postes. **Cela laisse à penser que l'entreprise ne cherche pas vraiment à recruter pour la pérennité de l'entreprise, et l'obtention de résultats.**

Le taux d'absentéisme (tout type d'absence) a augmenté de plus de 12 %.

Le nombre d'accidents survenus aux salariés a également progressé de 11 %.

En 2018 ont été présentés les résultats de l'enquête sur le climat social et les risques psychosociaux chez Eure habitat par un cabinet d'expert à l'initiative de l'employeur en lieu et place de l'expertise demandée par le CHSCT en 2017 pour établir un diagnostic approfondi sur les risques psychosociaux dans l'entreprise en mettant en évidence les facteurs susceptibles de générer des souffrances et conduire à des risques pour la santé des salariés.

Pour mémoire, cette demande du CHSCT faisait suite aux résultats de l'enquête 2017 de la Direction Générale sur l'égalité hommes/femmes. Il est extrêmement dommageable pour l'Entreprise que la Direction générale n'ait pas pris en compte la résolution du CHSCT du 21/08/17 sur le dispositif de prévention des situations de harcèlement chez Eure habitat. **Déjà à l'époque, le CHSCT alertait sur l'incapacité de la Direction Générale à admettre une réalité de souffrance au travail au sein de l'entreprise pouvant découler notamment du «management par la peur» mis en place et d'une organisation du travail déficiente se basant uniquement sur le travail prescrit, les ratios et le «tout procédure».** Cela s'est aggravé en 2018 et 2019 car désormais la Direction licencie les salariés malades.

Les résultats de cette enquête du Cabinet apportent peu d'éclairage nouveau et n'a aboutit à aucune action pertinente, seul thème nouveau exploité le rôle des Représentants du Personnel (indicateurs très positifs) et les **relations des salariés avec le Comité de Direction (tous les indicateurs sont au rouge)**. Concernant la protection contre les risques psychosociaux, cette enquête n'a malheureusement servi à rien. En effet, la Direction Générale, pour la vitrine, organise des formations mais sa politique de management va à l'encontre des principes de la lutte contre les risques psychosociaux.

Un bilan négatif en termes de sécurité au travail :

- il est constaté une baisse drastique des budgets en matière de sécurité (dont formation) de plus de 77 %.
- La sécurité physique des salariés n'est pas une priorité concernant l'accueil des clients.

C'est pourquoi, les membres du CSE émettent un avis défavorable sur le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année 2018.

Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année 2019

En 2019, **la Direction Générale a de nouveau fait le choix de licencier une salariée** parce qu'elle était en arrêt maladie en prétextant que sa seule absence, désorganise gravement l'ensemble de l'entreprise.

Dans la continuité de l'année 2018, **les risques psychosociaux sont élevés à Eure habitat** du fait du management autoritaire et de la surcharge de travail.

De nouvelles pratiques pour accentuer la pression sur les salariés sont mises en place par la Direction Générale.

Exemples : la Direction Générale accompagnée de plusieurs responsables hiérarchiques reçoit individuellement les salariés pour les interroger sur leur activité, leur donner des objectifs de courts termes et faire entendre que si ces objectifs ne sont pas remplis, la Direction en tirerait les conséquences. Les mises en conditions consistant à faire attendre dans un couloir sombre, assis sur des cartons les salariés avant leur entrée devant ce qui ressemble à un Tribunal.

Un autre exemple consistant à ce que le Comité de Direction «débarque» à l'improviste et se positionne derrière les salariés qui travaillent.

A cela s'ajoute, l'intervention du service Pilotage interne qui se permet de demander des comptes aux salariés sur la non atteinte de leurs objectifs, préférant remettre en cause l'implication des salariés, plutôt que de se remettre eux même en cause sur leurs ratios fantaisistes et leurs procédures inadaptées puisque leur rôle n'est pas d'aider et guider le salarié mais n'existe que pour pouvoir sanctionner.

Ces méthodes ont pour objectif de «mettre la pression» sur les salariés mais cela dépasse un management normal et peut avoir des conséquences très néfastes sur la santé aussi bien individuelles que collectives en termes de risques psychosociaux. Remettre en cause systématiquement les salariés sur leurs compétences professionnelles et incessamment parler de leur insuffisance a des effets désastreux sur les salariés et pour l'entreprise.

Le pouvoir de direction de l'employeur ne permet pas tout et la lutte contre les risques psychosociaux est primordiale.

De plus, ces pratiques remettent également en cause les managers mis en place par la Direction Générale qui seraient incapables de gérer les équipes, faire remonter les difficultés et prendre les décisions correctives nécessaires à l'activité. L'autonomie tant vantée des agences ressemble étonnamment à une mise sous tutelle.

Les membres du CSE alertent sur le risque de débordement pouvant découler d'une mauvaise interprétation du pouvoir de direction de l'employeur qui doit s'inscrire dans le cadre de l'article L 4121-1 du Code du Travail qui prévoit que «l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés».

Les membres du CSE rappellent les résultats de l'enquête sur l'égalité Hommes/femmes et le risque de harcèlement moral.

Les membres du CSE rappellent qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (Article L 1152-1 du Code du travail).

Le climat délétère instauré par ces méthodes de management est contre-productif car les impacts sont négatifs aussi bien sur la santé des salariés que sur les résultats de l'entreprise. De plus, cela crée des tensions au sein des équipes, un mal-être professionnel et un turn-over important. Tout cela est démontré sur 2018 et reste à l'ordre du jour en 2019.

Pour que les salariés cessent de subir ces mauvaises pratiques, les membres du CSE demandent un changement de méthode de management radical.

C'est pourquoi, les membres du CSE émettent un avis défavorable sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail pour l'année 2019.

Comment les membres du Conseil d'Administration peuvent-ils accepter cela ?