

Section **Cfdt** Eure habitat

Le véritable son de cloche !

Depuis le début de la crise sanitaire, le CSE s'est réuni cinq fois.

Est-ce le signe d'un dialogue social efficace et constructif, d'autant plus indispensable pendant cette période ? Malheureusement non.

La Direction Générale applique au strict minimum le Code du Travail (à savoir convoquer le CSE) et tient en réunion un discours (c'est son point fort depuis le début) qui n'est pas retranscrit dans les faits et ne se cache pas non plus pour indiquer que quelque soit les échanges, rien ne changera car tout ce qu'elle fait est bien (de toute façon, tout est déjà fait et les mails partent à peine la réunion terminée).

Une preuve supplémentaire de l'absence de transparence : l'Administrateur au Conseil d'Administration qui représente le CSE (donc les salariés) ne reçoit pas les documents transmis aux autres Administrateurs.

Une seule chose compte : la communication (nous sommes les meilleurs !).

Attention : la **Cfdt** ne dit pas que tout est négatif dans ce qui est fait, loin de là mais déplore cette incapacité à ne pas mépriser les Instances du Personnel, qui n'ont plus à prouver leur professionnalisme, et qui représentent les salariés. La **Cfdt** ne se formalise plus (elle a l'habitude) sachant que cette Direction Générale ne travaille pas non plus avec ses Cadres.

Pas d'inquiétude, la Cfdt continuera à défendre les intérêts des salariés de Eure habitat malgré les attaques dont elle continue à faire l'objet !

Vous trouverez ci-dessous les résolutions votées par le CSE le 16/04/2020 sur la mise à jour du DUER (document unique d'évaluation des risques) et sur le décalage des 4 jours de RTT imposés.

Résolution votée - Information du CSE sur la mise à jour du DUER (document unique d'évaluation des risques) suite au COVID-19 :

Dans la période actuelle d'état d'urgence sanitaire que nous traversons, la santé et la sécurité des salariés sont la priorité.

Eure habitat, en tant qu'employeur et bailleur social, doit assurer deux missions essentielles : protéger ses salariés (et par là-même leurs proches, ce qui protégera également les proches des proches... évitant ainsi la propagation du virus) et assurer dans la mesure du possible une continuité de service auprès de ses locataires, alors que cette mission est contradictoire avec le message sanitaire de « rester confiné ».

Pour cela, les salariés qui doivent se rendre sur leur lieu de travail doivent le faire dans des conditions de sécurité et de préservation de leur santé, adaptées à cette situation exceptionnelle.

Risque épidémie – Mesures techniques

Le CSE partage la position de la Direction Générale : l'enjeu est de se protéger soi-même afin de protéger ses proches, et de protéger les autres, afin de limiter les conséquences de la propagation du virus.

Le CSE rappelle que l'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (obligation de résultat en matière de santé et de sécurité au travail). L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher.

Eure habitat a décidé de maintenir des salariés de la proximité (et d'autres métiers ?) sur le terrain depuis le début du confinement et indique sur le DUER transmis que les équipements de protection **sont fournis selon la disponibilité** chez les fournisseurs, des priorités d'approvisionnement et réquisitions éventuelles de la part de l'Etat.

Le CSE demande que la Direction Générale fournisse individuellement aux salariés qui travaillent sur site et/ou en contact avec des tiers, l'ensemble des moyens de protection indispensables et en quantité suffisante pour garantir la santé et la sécurité des salariés, à savoir notamment masques, gants, gel hydro alcoolique, lingettes, sur-chaussures, savon, essuie-mains jetables, sacs poubelles et désinfectant. Cela n'est pas le cas actuellement (manque de masques, masques ffp2 réutilisés quotidiennement du fait que les salariés n'en possèdent qu'un seul, les gants jetables sont également réutilisés, quelques fois lavés avec du savon gel désinfectant, souvent des gants jetables très fins qui systématiquement se déchirent, dans certains endroits une boîte de gants pour quatre agents) **entraînant un niveau de criticité extrême**. Le CSE demande qu'un recensement par salarié concerné soit effectué.

De plus, à l'occasion d'échanges avec les salariés, le CSE a appris que la Direction générale a décidé de demander au personnel de proximité de reprendre leur activité à temps plein à compter du 14 avril 2020 en modifiant leurs heures et conditions de travail **sans qu'aucune information préalable ne soit transmise au CSE**, décision confirmée par la Direction Générale avec une date au 15 avril 2020. La Direction Générale a expliqué cette décision par le fait que les pouvoirs publics (notamment le Préfet de l'Eure) ont demandé à Eure habitat de procéder à une désinfection quotidienne des points de contacts de ses immeubles et de poursuivre l'entretien des halls, afin de préserver une qualité d'entretien en cette période de pandémie.

Le CSE rappelle la note adressée aux salariés de la proximité du 17/03/20 qui prévoyait déjà un service minimum auprès des locataires concernant les activités de gestion des ordures ménagères (dont la désinfection des containers) ; le nettoyage des halls d'entrées ; la désinfection des points de contacts dans les bâtiments qui leurs sont dévolus (poignées de portes, boutons d'ascenseurs, mains courantes des entrées et les états des lieux entrants sans client, si besoin (pour les agents et gardiens d'immeubles).

La possibilité était offerte (non imposée) aux salariés de débiter leur journée de travail à 7 heures et travailler en continu si l'activité l'exige, sans oublier de respecter un temps de pause de 20 minutes après 6 heures consécutives de travail si tel était le cas, et ce, afin de limiter les déplacements domicile – lieu de travail. Il était indiqué que les heures non réalisées en cette période de confinement seraient à récupérer à la reprise de l'activité normale, au fur et à mesure, ce qui permettra la reprise du nettoyage complet des bâtiments. Les salariés ne souhaitant pas récupérer les heures de travail non faites pourraient être placés en chômage partiel. Dans ce cas, chacun devait en avertir son manager (*Le CSE avait d'ailleurs émis un avis favorable le 18/03/20 à la mise en place de l'Activité partielle chez Eure habitat dans le cadre de la lutte contre le COVID19 lorsque les salariés auront émis le désir d'adhérer à ce dispositif*).

Le CSE demande quelles sont les nouvelles préconisations à mi-avril transmises par le Préfet de l'Eure et les moyens alloués pour ne pas mettre en danger les salariés et garantir l'absence de contamination justifiant cette nouvelle décision.

Concernant les cas de COVID aux agences de Louviers et Vernon, le CSE demande à quelle date les agences ont été désinfectées.

Risque épidémie – Mesures organisationnelles

Le CSE demande par semaine depuis le début de confinement et jusque fin avril par unité de travail et par emplois :

- le nombre de salariés qui ont télétravaillé **et les critères d'arbitrage**,
- le nombre de salariés en arrêt de travail,
- le nombre de salariés en arrêt de travail "garde d'enfants",
- le nombre de salariés en chômage partiel,
- le nombre de salariés qui se sont vus imposés des CET et des congés (hors semaines 15 et 18)
- le nombre de salariés en récupération **et les critères d'arbitrage**,
- le nombre de salariés travaillant sur le terrain.

Par ailleurs, il est indiqué sur le DUER « Rédaction et transmission aux salariés (via les managers) d'un protocole dédié ». Le CSE demande la transmission de ces protocoles afin d'en connaître leurs contenus.

Risque épidémie – Formation

Concernant la formation (Formation à la gestion du confinement, Formation au management à distance), le CSE demande le nombre de salariés concernés par unité de travail et par emplois.

Risque épidémie – Risque Charge mentale

Le CSE alerte sur la communication faite pendant cette période difficile. En effet, **l'alternance entre des mails bienveillants** adressés à tous par la Direction Générale **et la traduction des mesures via la politique de management de l'entreprise** n'est pas bien vécue par de nombreux salariés. Le CSE est aussi conscient que les managers n'ont souvent pas de marge de manoeuvre octroyée par la Direction Générale.

Deux exemples :

CET & Récupérations :

Le CSE partage la position de la Direction Générale sur l'importance du maintien des salaires dans cette période déjà compliquée et le télétravail est une solution à cela.

De nombreux salariés n'ont pas compris les décisions de la Direction Générale d'imposer autant de CET et de journée de récupération sur avril (sans cohérence, ni transparence, ni explication sachant que tout le monde est loin d'être « traité » de façon identique) **alors que des salariés avaient toujours de l'activité** sachant que la Direction Générale a **imposé pendant cette période deux semaines de congés/RTT** (hors personnels de proximité).

Le CSE rappelle son avis du 30/03/20 : *« le CSE d'Eure habitat émet un avis favorable aux mesures prises par Eure-habitat dans le cadre de la poursuite du confinement décidé par le Gouvernement. Toutefois, il souhaite que les personnes qui ne sont pas concernées par la pose imposée de leur 5ème semaine et la pose obligatoire de 4 jours de RTT pendant cette période puissent en disposer comme ils l'entendent au sortir de la crise. De même, la prise obligatoire de leurs jours de CET devra être négociée au maximum avec les personnes qui seraient concernées par ce dispositif, et le planning individuel évoqué devra pouvoir être modifié pour tenir compte de la situation personnelle de chaque salarié. Eure habitat devra veiller à ne pas pénaliser financièrement les salariés qui auront des réservations vacances sur les deux mois qui suivent le confinement ».*

Il était bien précisé dans la note transmise au CSE pour émettre son avis :

Concernant les récupérations à postériori : « Afin de recourir le moins possible à l'activité partielle, et **en cas de baisse de l'activité, il pourra être proposé aux personnels** qui verront une augmentation de la charge de travail à la reprise d'activité, un maintien de salaire en contrepartie d'un plan de récupération à postériori des heures payées non travaillées établi par la Direction ».

Concernant le Compte Epargne temps : « Conformément aux dispositions prévues par l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, Eure habitat prévoit **d'imposer la prise de jours de CET** à tous les salariés en disposant et **étant dépourvus d'activité** ou dont l'activité du service, de la filière ou de la direction est **réduite du fait de ce confinement**. Cette **mesure serait mobilisée en dernier lieu**, dans les limites fixées par ladite ordonnance, après avoir étudié toutes les situations possibles afin de maintenir de l'activité aux salariés et le maintien de leur salaire. »

Il ne peut pas être soumis au CSE pour avis des modalités différentes de celles mises en place vis-à-vis des salariés.

Solidarité :

La Direction Générale a souhaité que l'organisme apporte son soutien aux plus vulnérables via des appels téléphoniques. Sauf que la solidarité façon Eure habitat est de contraindre - via des reportings quotidiens et une pression certaine - des salariés ne se sentant pas en capacité de mener ces appels (*les salariés doivent gérer eux-mêmes leurs difficultés, leurs interrogations, leurs angoisses, leurs proches et ne sont pas tous aptes à répondre aux angoisses et questions des locataires*) à réaliser ces appels **sans se soucier que cela pouvait être préjudiciable pour eux (la**

communication extérieure étant bien plus importante) alors qu'un appel à volontaires était suffisant pour réaliser cette mission.

Ce risque « charge mentale » ne peut pas être écarté par la seule mise en place d'une plateforme téléphonique de soutien.

Risque épidémie – Reprise progressive de l'activité au 11 mai 2020

Le Président de la République a annoncé une reprise progressive de l'activité à compter du 11/05/20.

La reprise d'activité pour de nombreux salariés ne va pas être facile à gérer. Après « rester confinés 2 mois », « reprenez le travail » alors que le covid 19 est toujours d'actualité. L'impact psychologique sera sans nul doute important.

A ce jour, il reste de nombreuses inconnues concernant cette épidémie et **l'injonction de bon sens de « Respecter les gestes barrière » doit pouvoir se traduire dans les faits.**

Le CSE demande les mesures qui seront prises en termes de conditions de travail, hygiène, santé et sécurité par unités de travail et emplois pour permettre aux salariés de reprendre le travail dans les meilleures conditions possibles, notamment pour les salariés en contact avec les locataires, les salariés à plusieurs dans un bureau, l'accueil, l'adaptation des horaires pour limiter les rencontres avec des tiers, le télétravail, les déplacements, la fourniture de matériel de protection, les outils de travail individuels (non partagés)...

Résolution votée - Décalage des 4 jours de RTT imposés

Le CSE émet un avis défavorable au décalage des 4 jours de RTT imposés. En effet, les salariés ont été informés et ont dû s'adapter et adapter l'organisation de leurs proches aux décisions prises par la Direction Générale et soumises au CSE le 30/03/20.

Il n'y a rien qui justifie de devoir décaler la semaine de RTT prévue fin avril (pour mémoire, la date de fin de confinement était à l'époque de la décision fixée au 15/04/20). Sachant qu'une reprise d'activité progressive est prévue au 11/05/20, la mise en télétravail des salariés les 4 jours de la semaine précédente permettra de reprendre progressivement leur l'activité et de faire un premier tri dans les mails reçus pendant quasiment un mois d'absence du fait du choix de la Direction Générale. C'est pourquoi le CSE est également défavorable et ne comprend pas la volonté de la Direction Générale d'imposer encore la prise de CET.

De plus, les consignes précises (sans utilisation du conditionnel et sans « sous réserve de stock ») et conformes à ce qui sera annoncé dans les prochaines semaines par les pouvoirs publics – plan gouvernemental et mesures de déconfinement qui devraient être connues fin avril - devront être transmises aux salariés pour la reprise d'activité la semaine suivante. Il est inutile que Eure habitat contraigne les salariés à prendre des RTT la première semaine de mai pour ensuite leur envoyer des mails et sms de consignes. Le CSE demande à être consulté sur ces consignes quand elles seront réalisables - et non pas seulement souhaitables - et avec un délai suffisant pour étudier les documents (et non pas littéralement la veille pour le lendemain) et souhaite que les effets d'annonce ne l'emportent pas sur la réalité sur le terrain.

Concernant les congés, le CSE rappelle qu'il y a des lois et accord d'entreprise à respecter. Eure habitat n'est pas une usine de production et est dépendant également de l'activité de ses prestataires qui n'auront pas les moyens matériels et/ou humain de faire face à des demandes massives de Eure habitat. Il faudra plusieurs mois pour que l'activité se régule.

