



...2014... 2014... 2014...



**La CGT vous présente
ses meilleurs voeux
pour cette nouvelle année.**

.....
A propos du dernier rapport de la MIILOS

Selon l'organisme de contrôle, il y a trop de personnel de proximité dans l'office. Pour être compétitifs d'un point de vue libéral et capitaliste, le montant des charges salariales dans l'office est certainement trop élevé. Mais pour rendre un réel service public de proximité et répondre aux besoins de nos locataires, aux besoins en construction, en réhabilitation, en accompagnement, c'est à voir !!

Il y a toujours trop de personnel, trop d'avantages, trop de salaires... jamais trop de profits, jamais trop de privatisations !!

Conformément aux dispositions à venir de la loi ALUR, le conseil d'Administration a décidé de ne pas augmenter les loyers à la hauteur de ce qu'exigeait notre gendarme, à savoir la CGLLS (Caisse de Garantie du Logement Locatif Social). La CGLLS demandait 2% d'augmentation, l'office appliquera donc 0,9%. La CGLLS nous impose une limitation de 3% d'augmentation de la masse salariale, l'office appliquera une augmentation de 4,9% (ce qui inclut également les cotisations sociales, l'Urssaf...). Si tout cela est positif pour nos locataires, comme pour les agents de l'office, que se cache-t-il réellement derrière ces intentions ? Dans le cadre du désengagement financier de l'Etat du secteur du logement social, poursuivi par tous les gouvernements successifs depuis plus de 30 ans (pour favoriser les grands groupes du BTP contrariés par cette concurrence déloyale pour eux !), les incitations se font de plus en plus fortes pour contraindre les offices à dégager des fonds propres pour se développer, pour construire (d'où les dispositions de la nouvelle loi Duflot visant à fusionner les offices municipaux dans le cadre de la mise en place des métropoles ; d'où les incitations à vendre du patrimoine...).

La loi Duflot s'inscrit bien dans cette continuité de mise en concurrence et de privatisation rampante du logement social. Les besoins sont colossaux paraît-il ? Il faudrait construire un million de logements en France pour loger tous les demandeurs, éradiquer l'habitat insalubre. C'est un plan national de construction qu'il faudrait mettre en œuvre, élaboré, suivi par des opérateurs publics. L'heure n'est-elle pas au réengagement financier massif de l'état, dans la construction de logements sociaux et à hauteur des besoins ? Notre président Monsieur Troussel fera-t-il cette proposition à son député préféré, par ailleurs Président de l'Assemblée Nationale, Claude Bartolone ? Rien n'est moins sûr lorsque l'on voit l'engagement forcé de nos dirigeants en faveur de la loi sur les métropoles, notamment le Grand Paris, dont la seule motivation est d'« améliorer la compétitivité des entreprises »... ce qui passe par un affaiblissement des services publics, dont la concurrence est inadmissible pour les voyous de la finance.

=> Pour la CGT, l'argent existe : les caisses des spéculateurs sont pleines à craquer. Pour répondre aux besoins sociaux, il faut rétablir le 1% logement, remettre en place une politique d'aide à la pierre conséquente, engager une politique nationale de réhabilitation de l'habitat insalubre, le tout à réaliser par des opérateurs publics qui ne se gaveront pas au passage !

Transfert (progressif) des états des lieux entrant vers les gardiens.

La CGT a émis plusieurs objections sur ce dossier, présenté au CE du ... de manière bâclée et sans aucune négociation préalable avec les organisations syndicales.

Lors de la réunion générale avec les gardiens, la direction a indiqué que certains pourront rapidement s'y mettre, et que pour d'autres un accompagnement plus long sera nécessaire, précisant enfin que certains gardiens ne seront peut être pas en mesure de faire des EDLE.

Les techniciens de secteur seraient chargés de la formation des gardiens (ainsi qu'un jour de formation théorique prévu l'année prochaine).

Dans sa présentation faite au CE, Monsieur Nédélec a insisté sur un aspect particulier, celui de la volonté de l'office de faire monter en qualification et en compétence les gardiens, de valoriser leur métier, dans une logique de requalification. Sur ce point, on ne peut être que d'accord. Nous avons cependant émis plusieurs objections (voir plus loin) et le directeur général a préféré ne pas soumettre dans l'immédiat la note au vote du CE. La question de la réalisation des états des lieux entrants par les gardiens a été remise à l'ordre du jour de la réunion du Comité d'entreprise du vendredi 20 décembre. Surprise ! Malgré nos remarques c'est très exactement la même note qui a été de nouveau proposée. Aucune prise en compte de quelque remarque que ce soit. Ce pose plusieurs problèmes pour la CGT (synthèse des arguments présentés lors des deux CE consacrés au sujet) :

- Depuis longtemps, on avait demandé une réactualisation du livret de gardien et il est regrettable que ni les syndicats, ni le CHSCT en tant qu'instance, n'aient été consultés.

- Actuellement, les EDLE peuvent être pris toute la journée (selon le planning de présence des techniciens). Comment articuler les tâches des gardiens – qui par ailleurs peuvent largement différer d'un secteur à l'autre - avec la souplesse des rendez vous ? Le créneau sera beaucoup plus restreint, donc il y aura des mécontentements de la part des locataires. En outre, qui prendra les rendez vous ? L'agent de gestion ? Comment les rendez vous seront-ils notifiés aux gardiens ? Il faudra pour se faire également jongler avec les plannings d'astreinte et remplacements, les astreintes élargies... Par ailleurs, attention aux risques de précontentieux et à la confrontation entre certains locataires et le gardien, qui n'aura pas la latitude de s'engager sur des travaux ou qui n'aura pas tous les éléments pour répondre sur l'historique des travaux dans le logement.

Aucune réponse au CE sur ce point.

- Les techniciens devront préparer l'EDLE avec leur gardien, l'accompagner, le former, ce qui représente plus de temps et de disponibilité que de faire l'EDLE soi-même. Certains gardiens pourront être très vite autonomes, d'autres moins vite. Les techniciens devront par conséquent adapter leur emploi du temps aux disponibilités des gardiens.

Aucune réponse au CE sur ce point.

- On nous parle d'une valorisation du métier de gardien, ce qui est une évidence. Mais dans notre société chacun vend sa force de travail et sa qualification en échange d'un salaire. Qui dit valorisation du métier, dit valorisation de la paye et de la carrière. Depuis des années, la CGT demande le déblocage de l'évolution de carrière des gardiens fonctionnaires, auxquels on ne permet pas à l'Office d'accéder au cadre d'emploi des agents de maîtrise. Nous demandons que cette valorisation du profil de poste permette aux gardiens fonctionnaires de terminer leur carrière dans le cadre d'emploi des agents de maîtrise. Quant aux gardiens sous statut OPH, nous demandons l'ouverture d'une négociation pour la revalorisation de la grille avec une augmentation de 100 euros par mois.

Réponse négative sur ce point lors du dernier CE.

Voilà une nouvelle fois, la preuve que le « dialogue social » ne sert qu'à faire avaliser les réformes par les organisations syndicales. Lorsque nous sommes d'accord, tout va bien, lorsque nous sommes en désaccord c'est : fermez les guillemets du dialogue !

- Auparavant, dans le cadre du CTP, les syndicats pouvaient négocier, les revendications étaient discutées, tout cela bien entendu sur la base d'un rapport de force, mais aussi à force d'arguments. Avec le CE, nous donnons un avis. Nous reconnaissons qu'à plusieurs reprises, notre avis argumenté a été entendu (re-création du poste de technicien à Villeteuse, quoique provisoire ; rémunération des emplois d'avenir au niveau du premier salaire pratiqué à l'Office, créations de postes dans plusieurs services, etc...). Mais là rien de rien ! Le pire, c'est que depuis la dernière réunion, nous pensions que nos remarques seraient discutées, eh bien non.

Pour ces raisons, nous avons voté NON à la proposition, indiquant que c'était bien dommage. Les gardiens globalement ne sont pas contre ce nouveau dispositif, mais à cette étape nous n'avons aucune visibilité en termes d'organisation. **Copie à revoir.**

Saturation à la DMO

Création d'un poste en CDD pour le service montage d'opérations et recrutement d'un technicien Energie au service Chauffage. S'agit-il d'une première réponse aux revendications exprimées par les agents de la DMO ?

Fin septembre, la CGT ICTAM avec une délégation représentative des agents de la DMO, demandait à être reçue par le directeur général sur la base des questions suivantes :

« Les agents de la DMO sont confrontés à des difficultés récurrentes pour mener à bien leurs missions :

- *des problèmes de surcharges de travail non gérées et donc d'horaires excessifs,*
- *le manque de dialogue et de communication, de considération et de reconnaissance ;*
- *des pressions constantes générant des situations de stress et de souffrance au travail et même un cas de « burn out » ;*
- *l'absence de solutions apportées quand ils soulèvent des problèmes, opérationnels ou d'organisation, et d'un projet commun partagé ;*
- *des problèmes d'organisation qui retentissent fortement sur les services centraux (marchés, comptabilité, juridique...)*

Ils demandent à vous rencontrer rapidement.(...) »

La réunion s'était conclue sur plusieurs dispositions... nous avons demandé au directeur général une information sur la mise en œuvre de ces décisions, et après un échange lors du CE autour d'un désaccord de forme, le directeur a indiqué que la

CGT aura une réponse. Faut il le rappeler, les cadres, y compris les chefs de service ont des revendications, ont le droit de les défendre et pour se faire, d'utiliser l'action syndicale, et syndicat est dans son rôle lorsqu'il regroupe les agents et permet la définition précise des besoins et des revendications. A ce jour, lundi 6 janvier, nous n'avons toujours pas eu de réponse à notre courrier, ce qui ne veut pas dire qu'il ne se passe rien. A suivre.

Concernant la création d'un poste en CDD sur 18 mois, cette demande correspond au besoin exprimé par le service. Le directeur a rappelé que globalement, les besoins en construction sont « colossaux », mais que la concurrence existe avec d'autres organismes.

En ce qui nous concerne, nous rappelons que le désengagement financier de l'état, la diminution dramatique de l'aide à la pierre, les coûts prohibitifs de la construction (les bénéfices des grands groupes du BTP sont eux aussi colossaux !) placent un établissement comme le notre dans une situation difficile. On nous parle d'une perspective de baisse d'activité de la construction de logements. Ce qui justifierait le recrutement d'un CDD et non pas d'un CDI. Pour notre part, nous considérons que seuls des remplacements ponctuels (congé maternité notamment) doivent être pourvus par des CDD. La CGT défend l'emploi de manière pérenne. C'est pourquoi, tout en tenant compte de la réponse au besoin, bien que partielle, nous nous sommes abstenus sur ce point.

Suppression du poste d'adjoint au chef du Service Marché : s'agit il d'un précédent ?

Suite à la demande récurrente du service, la direction propose enfin le recrutement d'un nouveau gestionnaire pour suivre les marchés de la DMO. Nous avons bien entendu appuyé cette création de poste. Cependant, nous avons fait part de notre surprise concernant le non remplacement de l'adjointe au chef de service (mutation départ). La direction considère que les deux agents « référents » dans le service pourront représenter un appui à la chef de service dans l'accomplissement de ses tâches. Alors qu'il y avait deux adjoints dans ce service il y a encore 7 ans, alors que la masse de travail ne cesse d'augmenter, alors que la nécessité d'un travail d'expertise est toujours là, il faudrait se passer d'un adjoint ?? Par ailleurs, les « référents » n'ont pas de relations hiérarchiques avec leurs collègues, mais exercent plutôt un tutorat auprès des nouveaux arrivants.

Il y a anguille sous roche !

La DRH nous a indiqué qu'il était difficile de recruter dans le domaine des marchés publics dans le secteur des offices depuis que notre établissement n'est plus soumis au code des marchés. S'il ne s'agit que de cela, le point de départ est de maintenir le poste et de publier une annonce. Et comment penser qu'il n'y aurait pas de candidatures en interne ? Comment penser... et oser dire que les compétences n'existeraient pas en interne ??

S'agit-il d'autre chose encore ? Chercherait-on à réduire la masse salariale (ce que les patrons appellent de manière frauduleuse le « coût du travail ») ?

Sésame, ouvre toi... mais ouvre toi enfin !!!

L'informatique est censée permettre aux agents de mieux travailler, d'être plus efficaces. Pourquoi alors fournir aux agents un nouveau système logiciel non achevé ? N'aurait-il pas fallu poursuivre le test plus longtemps ? Est-il normal que l'activité des techniciens de secteur soit soumise à la mise à jour de « java », d'internet explorer ? On nous dit que cela ira mieux avec la « virtualisation » des postes. A propos de la « virtualisation », nous travaillons à l'Office depuis 15 ans avec des habitudes bien huilées, devenues très opérationnelles et là, du jour au lendemain on nous impose un nouveau système, sans aucune formation, sans aucune préparation, sans analyse des besoins. La sécurisation du réseau concerne tous les agents, et nous considérons cette question avec sérieux. Cependant, dans tel service, il y a besoin de lire des cd-roms, d'afficher des photos, de brancher des clés usb. Les agents s'interrogent. Pourra-t-on travailler avec la même facilité ? ...

Gestion de DACL (Décompte après congés locataire).

C'est une des patates chaudes de l'Office. Après avoir retiré le DACL des délégations pour en confier le calcul à un seul agent (oui un seul !), le voilà qui revient à la case départ, avec toutefois des modifications notables. Pour les agents de gestion consultés par la CGT, cette tâche apparaît comme la finalité du suivi des baux locatifs, mais il ne faudrait pas qu'après le retour des DACL vienne également le retour de la gestion des mutations par exemple ! Les délégations saisiront les index, les décomptes suite aux EDLS et les frais locatifs, mais c'est le service comptabilité qui fera la saisie sur la comptabilité locataire sous Estia. La CGT a voté pour cette modification, tout en rappelant qu'il a fallu un an pour régler ce problème.

— AVIS DE RECHERCHE —

Le service Recouvrement (24 agents tout de même) a disparu de l'organigramme paru dans le bilan d'activité 2012...

Fiches de paye oubliées, chef de service oubliée, organigramme oublié...

Volonté cachée ou maladroites en série ?
Les agents demandent une réponse claire !

Pour la prochaine NAO, le CGT demandera une augmentation de 100 euros pour tous les agents, et la revalorisation de la grille de la classification 1,1 et 1,2.

**Une bonne année, de bonnes résolutions...
Et si cela commençait par rejoindre la CGT ?**

Je rejoins la CGT :

- Nom : Prénom :

- Service :

A remettre à un militant de la CGT de votre connaissance ou à envoyer à CGT de l'OPH 93—159 Avenue Jean Jaurès—93 000 Bobigny Cédex.

Visitez le blog des territoriaux de la Seine Saint Denis : www.csd93.fr