

DECLARATION CGT AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 21 DECEMBRE 2017

Monsieur le Président,

Mesdames les administratrices et Messieurs les Administrateurs,

En tant que Secrétaire du Comité d'Entreprise et représentante CGT du personnel, je fais devant vous une déclaration qui sera transmise aux salarié.es.

Suite à la mobilisation de plus de deux ans des personnels à l'initiative de la CGT, les salariés ont pris acte du licenciement du directeur général en juin 2017. Les salariés et la CGT avaient alerté et informé sur les difficultés de l'Office et le constat dressé aujourd'hui sur la direction précédente nous donne malheureusement raison.

Les élus du personnel ont reçu le rapport du cabinet d'expert-comptable mandaté par le CE sur les comptes de l'OPH et ce rapport nous a éclairé sur ce sujet. Il est entendu, et nous alertons sur le problème de l'exactitude des comptes locataires depuis 2015, que le travail à fournir pour rétablir la situation est un chantier prioritaire.

Dans ce contexte, le directeur général a décidé d'une réorganisation d'ampleur. Le CE et CHSCT doivent donner leur avis sur ce projet. Le CHSCT a mandaté un cabinet d'experts du travail pour aider les élus à analyser ce projet. Le rapport a été rendu le 12 décembre.



OPH AUBERVILLIERS

Nous rappelons qu'en 2014 une expertise demandée par le CHSCT sur les conditions de travail concluait : « l'ensemble des constats et analyses présentés montre que c'est structurellement que l'organisation - ou plutôt le manque d'organisation – crée une combinaison de facteurs de risques qui expose les salariés et agents, sur toute la ligne hiérarchique à des situations de travail dangereuses ».

On constate que trois ans plus tard les salariés sont toujours en danger. Le rapport du 12 décembre indique en exergue : « Les risques psychosociaux induits par l'incertitude et l'insécurité professionnelle (spécialisation conduisant à des pertes de compétences, remise en cause des évolutions professionnelles, changements contraints de poste ou de responsabilités, etc.) constituent un risque majeur de détérioration de la santé des équipes et certains salariés ou agents en particulier. »

Quand les indicateurs comme l'absentéisme indiquent un taux de 8.75% (on estime qu'au-dessus de 5 % c'est déjà un sujet à traiter), avec un turnover anormalement élevé et qu'en moins de 2 ans on compte 101 départs (fin de contrats et retraites) sur un effectif stable de 200 personnes : tous les indicateurs de la santé au travail sont dans le rouge à l'OPH !

Dans la réorganisation d'aujourd'hui des services disparaissent, des postes de travail aussi. On a enregistré plusieurs démissions de responsables de services supports. On attribue des missions à certains puis on leur retire quelques jours après. Le personnel voit des compétences partir et d'autres mises en berne. Le comité d'entreprise rendra un avis argumenté sur ce projet en sa séance du 9 janvier, il pourra vous le transmettre si vous le souhaitez.

Mais au-delà, nous avons des questions à poser : pourquoi mener une réorganisation des services avant de mener les états généraux de l'OPH ? Si ces états généraux comme ceux de la ville révèlent des dysfonctionnements, faudra-t-il encore réorganiser les services ? Pourquoi mener une réorganisation au galop, avec des mobilités forcées, des pertes de compétences, des mises au placard en la corrélant à la situation financière incertaine de l'OPH ?

Le cabinet d'expertise auprès du CE conclue « Malgré l'absence de clarté de la situation financière de l'OPH, la nouvelle direction a commencé à décliner des mesures d'austérité pour la période à venir : ralentissement des commandes, contraction de la masse salariale. Néanmoins le seul pilotage par les chiffres ne suffira pas à rétablir la situation globalement dégradée de l'Office. En effet, il va s'agir à court terme de : préciser et partager un diagnostic fiable, accompagner le changement dans la mise en place de la nouvelle organisation (consultation des instances, prise en compte de l'avis des salariés, renforcement des moyens de l'encadrement de proximité) et prendre en compte la réalité du travail des collaborateurs afin de décider de mesures nécessaires à l'amélioration des conditions de travail. »

Les salariés volontaires et investis veulent la pérennité d'un OPH à Aubervilliers pour Aubervilliers, un outil opérant, à la disposition des locataires. Dans le contexte éprouvant au niveau local comme national, ce projet ne réussira qu'avec l'adhésion et l'investissement plein et entier de toutes les équipes.

Monsieur le Président,

Mesdames les administratrices

et Messieurs les administrateurs,

Je vous remercie de votre attention.