

« Négociation » sur l'intéressement. Où en est-on ?

Le 25 juin à l'appel de la CGT, **plus de 120 agents de l'Office se sont rassemblés dans le hall du siège** pour demander l'attribution d'une prime annuelle et des revalorisations salariales conséquentes.

Lors de ce rassemblement, nous avons réaffirmé nos revendications :

- ◆ Attribution pour 2015 d'une prime exceptionnelle pour tout le personnel de l'office.
- ◆ La renégociation de la prime d'intéressement
- ◆ La renégociation de l'accord unilatéral de l'employeur (qui concerne la classification et la rémunération).

Monsieur Nédélec et Madame Hautière étaient venus à notre rencontre. Il ne nous appartient pas ici de détailler les arguments de la direction, nous avons entendu parler : d'IRL, d'inflation, de conjoncture, d'éléments comptables techniques... Nous avons entendu que notre office était dans le Top 14 des meilleurs salaires pratiqués..... Par contre nous avons entendu de nos collègues :

- ◆ « Nous attendons depuis des années l'instauration d'une prime annuelle »,
- ◆ « nous voulons une prime qui soit versée à tous et d'un montant identique »,
- ◆ « vous avez bien fait de ne pas signer la prime d'intéressement dans des conditions aussi peu favorables pour nous, il faut renégocier et enfin vous faire entendre » ...

Monsieur Nédélec a répondu négativement à notre demande de versement d'une prime annuelle ! Pour résumer, l'office n'aurait pas la capacité de donner une prime exceptionnelle aux agents sur l'exercice 2015 ? L'Office n'aurait pas la capacité de proposer une prime de 450 000 euros net à répartir entre tout le personnel ? Pourquoi ce chiffre ? Parce qu'il représente le montant de l'enveloppe qui était prévue pour l'intéressement avec des objectifs atteints à 100 % !!!!! Ceci dit et conformément à ce que le CGT avait prévu, le montant de l'intéressement aurait été particulièrement ridicule cette année (moins de 196 000 € à répartir sur les 600 agents).

Où en sommes nous aujourd'hui ?

Les réunions sur la négociation de la prime d'intéressement ont eu lieu. **Nous avons été entendu** sur la répartition de l'enveloppe par objectif (450 000 € si tous les objectifs sont atteints à 100 %) :

- 30% pour l'objectif de la vacance locative,
- 30 % pour recouvrement des impayés,
- 10 % pour l'occupation des places de parking, il s'agit d'un nouvel objectif que nous avons demandé car celui-ci est atteignable,
- 10 % pour les frais de gestion
- 20 % pour les programmes de travaux réalisés dans les délais. Les nouveaux curseurs qui détermineront le niveau à atteindre pour obtenir tout ou partie de l'enveloppe ont été revus et sont légèrement plus favorables que l'an dernier.

Concernant le montant de l'enveloppe, nous n'avons pas été entendu et Monsieur Nédélec campe sur ses positions et refuse de l'augmenter à hauteur de 750 000€. Aucun effort n'a été fait pour se rapprocher de notre revendication, il reste sur ce qu'il avait initialement prévu. De plus les curseurs n'ont pas été positionnés à des niveaux qui permettraient d'obtenir des **objectifs atteignables** à 100%. Enfin nous souhaitons un intéressement qui soit le même pour tous, mais cela a été refusé. Nous aurons une part fixe qui représente 1/3 du montant à répartir, et 2/3 qui sera répartie entre les bénéficiaires proportionnellement à leur salaire et au nombre de jours travaillés.

L'accord d'intéressement que nous propose la direction n'a d'intéressement que le nom. Intéresser les agents avec une prime d'une vingtaine d'euros par mois n'est ce pas se moquer du monde ?

Néanmoins, compte tenu de la forte demande des agents frappés dans leur grande majorité par un coût de la vie qui ne cesse d'augmenter, **la CGT s'est orientée à contre cœur vers la signature de cet accord.**

Pourtant, avant même toute signature, Monsieur Troussel, a déclaré au Conseil d'Administration qu'il faudra accepter l'idée d'une vacance plus longue afin d'attendre le bon candidat pour réaliser une bonne mixité sociale dans certains quartiers ! D'un côté, l'objectif (avec intéressement) est de réduire la vacance, d'un autre côté le Président de l'Office demande d'accepter l'idée que la vacance sera plus longue ! En une phrase c'est 30 % de 450000 € soit 135 000 € qui échappent aux agents de l'office !!!!!

Nous ne pouvons décidément compter que sur nous-mêmes ! Qu'en pensez vous ?

Quelques remarques à propos du « Projet stratégique » de l'office pour les 5 années à venir.

A une époque on aurait appelé ça un plan quinquennal, mais à l'office comme partout, il faut donc s'adapter aux nouveaux mots, aux nouveaux concepts. C'est tellement mieux de faire « moderne ». Il faut savoir que ce type de « projet » est devenu très fréquent dans les entreprises publiques comme privées... pour le plus grand profit des cabinets de conseil (parce que toute cette élaboration coûte cher !).

Tous les agents de l'office ont intérêt à ce que l'établissement fonctionne et cela le mieux possible dans les années à venir. C'est une évidence et tous le démontrent au quotidien par leur investissement, leur conscience professionnelle. Tous les agents demandent une meilleure communication interne, des consignes claires. Cela ne veut pas dire que tous les agents ont les mêmes intérêts que la direction ou l'exécutif. Les agents veulent la préservation de leur outil de travail et de sa dimension sociale, de leurs acquis, tous leurs acquis.

Nous reviendrons sur le contenu de ce document, mais au passage : comment comprendre cette notion de « professionnalisation » ? Comme ci nous n'étions pas déjà des professionnels, avec une conscience professionnelle ?

Un projet stratégique qui maintient les emplois existants, nos délégations, les points d'accueil et leurs effectifs, qui maintient et renforce la régie... oui. Un projet stratégique qui maintient—à minima de ce qu'ils sont actuellement—nos salaires, jours de congés, jours de RTT, oui.

Ou bien un projet stratégique pour accompagner la fin du service public du logement, pour nous inculquer à haute dose de piqûre de béton la « culture du résultat » propre au monde de la finance et contradictoire avec la nature même des services publics (par définition fondés sur la satisfaction des besoins de la population et non pas la recherche de la rentabilité) ... et préparer l'office au grand saut dans l'inconnu de la disparition des départements en 2020 ? Un projet où il deviendra très facile pour la direction de dire : « vous n'avez pas atteint vos objectifs » ; Un projet stratégique pour accompagner la « révolution culturelle » de la privatisation des services publics ? A suivre !

Nous y reviendrons.

Discours du président de l'Office, notamment sur la question de la vente du patrimoine.

Suite à sa réélection, le Président de l'Oph93, Stéphane TROUSSEL a annoncé le 9 juin 2015 au Conseil d'Administration de l'Office les directives qu'il entend mener durant son nouveau mandat pour les 6 années à venir.

S'associer et intégrer les grands projets de la métropole du grand Paris qui impacteront les collectivités locales.

S'interroger sur les moyens financiers à mobiliser pour nos projets de rénovation sachant que le financement des nouveaux projets de renouvellement urbain ne sera vraisemblablement pas aussi doté que le précédent.

Le Conseil départemental est déjà engagé pour la période 2007-2017 à soutenir financièrement l'Office pour un montant de 30,5 millions d'euros, dans le cadre du plan de consolidation de l'Office défini avec la Caisse de Garantie du Logement Locatif Social. Pour l'avenir de l'Office un nouveau plan d'aides financières est en cours de discussion avec la CGLLS. Le Conseil départemental aura à se prononcer sur l'accompagnement financier de l'Office dans le cadre du plan signé avec la CGLLS.

Face à cette incertitude de financements indispensables à la continuité de nos projets nous de-

vons examiner des possibilités de ressources complémentaires.

Nous devons nous adapter, examiner sans tabou la vente foncière, la vente des droits d'attribution, envisager la cession de patrimoine à d'autres bailleurs dans des communes où nous sommes peu implantés, d'étudier la vente de logements à nos locataires.

Poursuivre le travail qui a déjà été amorcé pour la maîtrise des coûts de fonctionnement.

Comment voir autre chose qu'une dilapidation de notre patrimoine collectif, qui est un patrimoine public maintenu à l'écart de la spéculation et des marchands de sommeil ?

Que deviendront les collègues qui travaillent sur le patrimoine à vendre ?

Nous n'acceptons pas le gel des salaires, mis en place par la Direction comme moyen de réponse à la demande du Président de maîtriser les coûts de fonctionnement. Rappelons que cette année c'est 0% d'augmentation générale qui a été décidé par la Direction.

Ce n'est pas au personnel de l'Office de payer la casse du logement social et le désengagement financier de l'état. Nous demandons à Monsieur le Président TROUSSEL d'intervenir auprès du gouvernement pour exiger un réengagement financier de l'état dans le logement social à hauteur des besoins de la population.

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel est généralisé cette année à tous les agents de l'Office. Nous revenons ici sur les considérants de cette réforme et les risques pour le personnel, qu'il soit seulement évalué, ou également évaluateur. Bien entendu, la CGT ne peut que souhaiter que les entretiens se passent dans les meilleures conditions. Néanmoins, il nous semble nécessaire de revenir sur le fond du problème.

En effet, l'entretien professionnel a été créé nationalement, par nos têtes pensantes pour répondre à des choix politiques idéologiques et autoritaires. C'est une mesure qui s'inscrit dans l'objectif d'une réduction drastique des avancements d'échelons, de grade et des promotions. L'entretien professionnel met en place les verrous qui vont permettre de bloquer le déroulement de la carrière qui reste pourtant prévu dans chaque cadre d'emploi pour les fonctionnaires. Pour les agents de droit privé, il permet de justifier l'utilisation totalement opaque de la masse salariale et permettre à la direction de faire ce qu'elle veut au moment des NAO.

A noter que, conformément à l'article 3 du décret du 16 décembre 2014, les résultats professionnels de l'agent se discutent à l'aune des objectifs qui lui ont été assignés mais aussi des conditions d'organisation et de fonctionnement du service.

La CGT refuse que le dispositif de l'entretien professionnel soit conçu comme un outil de gestion d'amélioration de la « performance individuelle ». Cette conception de l'évaluation conduit à rendre responsables les individus sans interroger les modes d'organisations génératrices de dysfonctionnements et impacte durablement le service public.

Pour la CGT, l'entretien professionnel devrait permettre de :

=> mesurer l'activité professionnelle de l'agent au regard des missions qui lui sont confiées et allouées et en fonction des moyens qui lui sont donnés ;

=> concourir positivement à l'évolution professionnelle de l'agent ;

=> enfin, exprimer les besoins professionnels de l'agent formalisé dans le plan annuel de formation de la collectivité.

Quoi qu'il en soit :

=> **vous devez formuler vos contestations, commentaires, remarques, critiques. La loi impose que les critères soient objectifs, donc nous pouvons argumenter sur tout ce qui peut paraître contraire à notre mission (manque de moyens, difficultés structurelles...)**

=> **Si, malgré tout, votre entretien ne se passe pas de façon constructive, courtoise ou objective, vous êtes en droit de le signifier par écrit, d'indiquer vos réserves, critiques avec votre signature (qui ne vaut pas acceptation, mais reconnaissance que l'entretien a eu lieu, et qui est nécessaire pour engager une contestation)**

Pour les évaluateurs :

=> **l'objectif est de centrer l'entretien sur le travail et non sur l'individu et de considérer ce moment comme un moment privilégié de dialogue. En aucune manière, il ne s'agit d'un entretien disciplinaire !**

Dans toutes les jurisprudences, le juge rappelle le lien nécessaire entre critère et contenu de l'activité professionnelle. De plus, pour la CGT, les entretiens ne doivent pas être par la suite « tripatouillés » pour des opérations de « calibrage » ou « harmonisation » qui échappent aux N+1.

La CGT se prononce contre :

=> toute gestion locale et donc contre l'accentuation de la gestion locale et l'instrumentalisation de la carrière (c'est pourquoi nous continuons à demander une grille d'ancienneté pour les CDI avec évolution de carrière) ; l'individualisation de la rémunération et du régime indemnitaire ; l'augmentation des situations de souffrance au travail qui sont liées aux deux points précédents.

La CGT continue à demander une déconnexion totale entre l'entretien professionnel et la rémunération sans quoi l'évaluation du travail continuera à être source d'aliénation des droits des individus, de pouvoir et domination au détriment de la qualité du service public.

Syndiquez vous à la CGT

Retrouvez nous sur le blog : www.csd93.fr

Efficace, utile de l'avis de toutes les délégations.... la régie sera donc fermée. La direction l'a annoncé au Comité d'entreprise. La régie fermera dans 4 ans (on va la laisser s'éteindre progressivement) parce qu'elle coûterait trop cher (une affirmation sans preuve encore une. Aucun rapport sérieux, chiffré ne vient étayer cette décision). Plus chère que les entreprises qui travaillent pour l'office ? Cela reste à démontrer ! Drôle de façon d'entrer dans l'ère du « projet stratégique » ! A moins que le diable ne se cache dans ce détail là ???

A l'Office comme ailleurs, c'est donc l'idéologie libérale qui prend le dessus, le règne de la concurrence, la loi du marché, le tout soudé par la logique purement comptable de la direction. Et certains déplorent une perte des valeurs dans la population. ...

La régie est efficace, fait du travail de qualité, son anéantissement programmé est inadmissible !

Non à la fermeture de la Régie ! Maintien de tous les postes de travail !

Du travail pour la régie !

Comprendre pour agir—agir pour comprendre

Qualifications ou compétences ?

Dans tous les textes, rapports, fiches, bidules officiels, on ne parle plus que de « compétences ». De quoi s'agit-il vraiment ?

Le glissement du concept de qualification à celui de compétence a déjà une vingtaine d'année. La discussion sur ces deux termes pourrait paraître très secondaire. En effet, si l'on consulte *Le Robert* on ne perçoit guère de différences entre les définitions : *Compétent* se dit de quelqu'un qui a une aptitude reconnue à – *Qualifié* se dit de quelqu'un qui satisfait aux conditions requises, qui a qualité ou compétence pour – ou qui a une *formation professionnelle particulière*.

Alors n'a-t-on pas simplement remplacé un mot par un autre pour désigner la même réalité ? Mais, si de nombreux ouvrages et articles paraissent sur cette question, c'est certainement que l'usage d'un terme ou d'un autre engage des enjeux sociaux ou individuels importants.

Avant l'utilisation de ce terme pour la sélection et le classement des emplois salariés, le champ d'application du concept de compétence était essentiellement celui du pouvoir, des autorités administratives et judiciaires : les « autorités compétentes ». C'est ce qui confère un *droit* : celui de décider, de juger. En latin, *competens* désigne ce qui convient. La compétence n'implique pas nécessairement un diplôme, le suffixe « -ence » désignant plutôt des réalités abstraites, des qualités, des vertus, des états.

La qualification désigne une réalité différente. Le suffixe « -ation » suppose un processus évolutif, une durée, une transformation. Au XXe siècle, appliqué au domaine professionnel, il implique un apprentissage complet d'un métier, sanctionné par un diplôme, auquel correspond normalement un niveau de salaire.

Il y a lieu de se demander pourquoi on applique, aujourd'hui, aux salariés un terme plus noble, en prin-

cipe, que celui de « qualification » ?

N'est ce pas du même ordre que certains changements d'appellation : *technicienne de surface* pour *femme de ménage*, par exemple ? N'est-ce pas la substitution commode et avantageuse pour les employeurs d'une gratification purement symbolique à une amélioration des conditions salariales ? **Gagner en compétence ne signifie pas gagner plus !**

Selon un spécialiste : « Ces dernières années, on a pu assister à un glissement de la notion de qualification aux notions de savoir et savoir-faire pour aboutir plus récemment à la notion de compétence. (...) le déplacement de la qualification aux compétences participe indéniablement d'une tendance plus générale à privilégier les représentations locales des acteurs plutôt que l'analyse des structures. »

Autrement dit, dans un premier temps, ce glissement était lié à l'individualisation des rapports de travail remplaçant les règles d'embauche de classification et de déroulement de carrière fixées par les négociations collectives de branches industrielles entre représentants patronaux et représentants des salariés. Par extension le mal atteint désormais toute la fonction publique, que les gouvernements successifs depuis des années cherchent à affaiblir, à mettre en concurrence selon les dogmes de l'Union Européenne.

Cette évolution est aussi liée à l'offensive patronale pour flexibiliser le travail et a des effets sur les conventions collectives et les statuts dans la mesure où ce changement de terminologie, dans la gestion des ressources humaines, recouvre un déplacement des négociations sur les relations de travail des branches ou dans chaque ministère, vers l'entreprise, la collectivité, voir le service...

Il n'y a rien d'innocent dans le vocabulaire moderne. Sous d'autres appellations, il s'agit encore et toujours de réduire les droits et acquis COLLECTIFS au profit de prétendus « droits à la personne ». Il s'agit toujours de diviser, affaiblir.. pour mieux régner et exploiter.

(article réalisé avec l'aide du livre de Michel Eliard sociologue du travail : *La Fin de l'école*, PUF, 2002)