

Quelques avancées

(plan de formation, prévoyance,)

Des choses scandaleuses

(après le parachute doré... les placards dorés alors qu'on laisse mourir la régie !!!)

Des reculs

(non respect des engagements pris par le directeur, encore davantage d'arbitraire dans les critères d'avancement,.....)

Des inquiétudes :

une réorganisation dont la réflexion se fonde sur des considérations de personnes et non sur l'expérience des agents de proximité et sur notre mission de service public.

« J'écoute
mais
j'en tiens
pas
compte ! »

Formation : nous avons adopté le plan de formation qui prend en compte les demandes des agents, qui instaure des formations pour permettre de donner aux agents davantage de chance de réussir les concours, les examens.

Effectifs: nous avons de nouveau dénoncé le "parachute doré", son illégalité et son caractère scandaleux. Nous avons également dénoncé la création de « placards dorés » par la création de postes de chargés de mission auprès de la DRL.

En revanche, la direction laisse la régie mourir en refusant de remplacer les départs alors que c'est un service de proximité directement lié à la qualité du service aux locataires. Sa mission devrait même s'étendre en proposant de nouveaux services comme le contrôle la réparation des fuites, des robinetteries.....

Les critères d'avancements.

La direction renforce et institutionnalise l'arbitraire

Un dialogue s'est engagé avec la direction sur ce sujet mais le résultat est pire qu'à la période où il y avait refus de dialogue, car non seulement cela n'a pas abouti mais en plus **la direction impose une grille plus mauvaise** que celle qui existait en intégrant encore davantage de notions subjectives avec des risques d'arbitraires et une appréciation qui relève du "fait du prince"

Une première réunion sur les **promotions internes** a eu lieu. L'orientation de la direction consiste à considérer comme critère essentiel la correspondance entre les missions exercées (ou la capacité à évoluer sur de nouvelles missions) et le cadre d'emploi occupé. **Sauf que**, nous avons constaté la mauvaise appréciation qu'a la direction notamment des agents de proximité (en particulier les personnels administratifs travaillant dans les antennes). A notre avis il y a une nette sous-évaluation de la difficulté et de la valeur du travail accompli par ces agents en « légère » déconnexion avec les réalités du terrain.

Ce décalage nous laisse craindre le pire lorsqu'il va s'agir de discuter des classifications et des rémunérations. De plus la direction refuse toujours de nous communiquer les fiches de postes réalisées il y a de nombreux mois, que cherche t-elle à cacher ? Derrière les discours sur le dialogue et la transparence se cache t-il des intentions inacceptables ?



La prévoyance: Le contrat a démarré depuis janvier, les agents ont reçu une note explicative et un questionnaire pour inscrire les ayants droit en cas de décès. Si vous avez des questions n'hésitez pas à contacter le service du personnel

Agenda social : le directeur ne tient pas ses engagements. Parachute doré pour l'un : restrictions pour les autres !!!!

Nous avons dénoncé le fait que le Directeur ne respecte même pas ses engagements. **Il décale arbitrairement de plusieurs mois la mise en place de la mutuelle, des chèques vacances et les discussions sur la revalorisation des bas salaires.**

Cette attitude est d'autant plus scandaleuse que dans le même temps elle offre un « parachute doré » à notre ancien directeur soit disant par humanisme. En tout état de cause, elle montre un humanisme très sélectif qui se limite à celui qui touche plusieurs milliers d'Euros par mois, bénéficiant d'une voiture de fonction et pour soi disant réaliser un travail « dans ses pantoufles » Ceux qui gagnent 1000 € peuvent attendre !!!!

Concernant la mutuelle il y a également urgence : certains collègues ont résilié leur mutuelle compte tenu de l'annonce de la mise en place d'une mutuelle à l'Office, d'autre sont également sans mutuelle. Cette situation scandaleuse risque d'avoir de graves conséquences en cas d'accident ou de maladie sur ces familles.

La mise ne place du **supplément familial** pour les personnels de droits privé dans le cadre de l'harmonisation par le haut des acquis. Cette question a tout simplement été arbitrairement enlevée par la direction des discussions dans le cadre de l'agenda social.

Nous tenons à dénoncer le non respect de ses engagements, le double langage..... cette situation est d'autant plus inacceptable que rien que le coût du « parachute doré » dont bénéficie l'ancien directeur suffirait à lui seul de satisfaire ces légitimes revendications.

COMMUNIQUE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Nos organisations syndicales se retrouvent pleinement dans la déclaration commune interprofessionnelle du 9 février 2009 au soir. Après l'intervention du Président de la République, elles constatent également « que les réponses apportées restent loin des attentes et des exigences portées par la mobilisation du 29 janvier 2009 ».

S'agissant plus précisément de la Fonction Publique, aucune des revendications des personnels n'a été prise en compte. Au contraire le Président de la République a cherché à opposer public et privé.



Nos organisations s'inscrivent résolument dans la décision d'une nouvelle journée d'action interprofessionnelle pour le 19 mars prochain.

Dans la perspective de la rencontre du 18 février 2009 et du nouveau rendez-vous unitaire du 23 février 2009, elles appellent d'ores et déjà les syndicats et les personnels à préparer cette journée de mobilisation, y compris par la grève et les manifestations, comme modalités d'actions.

Pour le champ de la Fonction Publique, elles s'adressent ce jour au Gouvernement pour exiger l'ouverture immédiate de négociations sur :

- L'arrêt de la politique aveugle de suppressions d'emplois et un moratoire immédiat sur celles contenues dans le budget 2009
- l'augmentation significative de la valeur du point et la réévaluation de l'ensemble de la grille indiciaire pour améliorer la carrière des agents,
- le retrait de projets porteurs de lourds reculs pour la population et les personnels, et qui se traduisent notamment par des délocalisations et des fermetures massives de services de proximité, et l'aggravation des conditions de travail,
- les moyens nécessaires à la pérennisation du financement des missions publiques en lieu et place de l'actuelle politique d'austérité imposée aux services de l'Etat, aux collectivités locales et aux établissements hospitaliers.

Face à la révision générale des politiques publiques (RGPP), elles rappellent leur détermination pour le développement de services publics de qualité, dotés de tous les moyens nécessaires pour répondre encore mieux aux besoins sociaux et de solidarité.

Dans le même état d'esprit que celui exprimé par l'intersyndicale interprofessionnelle, les Organisations Syndicales de la Fonction Publique appellent à poursuivre et développer les mobilisations dans les différents secteurs. Elles apportent leur soutien aux revendications des organisations syndicales de la Fonction Publique dans les DOM.

La ré-réorganisation !

Là aussi il y a eu un dialogue mais nous regrettons de constater que dans ce domaine aussi, la direction n'a pas pris en compte nos observations. De plus la réorganisation que veut mettre en place la direction ne repose pas sur l'amélioration du service rendu, sur un diagnostic décrivant ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne mal, ce qu'il faut améliorer à l'Office, mais essentiellement sur des considérations arbitraires de personne.

Diagnostic

Depuis 15 ans l'Office est en réorganisation permanente. Des réorganisations successives principalement basées sur des considérations de personnes (pour placer les uns, mettre au placard les autres). Elles se sont toutes déroulées dans un esprit autoritaire, sans réelle concertation et surtout sans prendre pour base de réflexion l'efficacité de notre mission de Service Public : une dimension trop souvent absente chez nos dirigeants, qui sont essentiellement des gestionnaires. Cela s'est trouvé aggravé par des orientations politiques visant à réduire le parc de logements sociaux, ainsi qu'une politique de gestion du personnel sans rapport avec une politique de ressources humaines, allant dans le sens du développement du professionnalisme et de l'épanouissement des agents au service de notre mission de service public. Nous aurions pu penser que ces méthodes étaient révolues, mais le projet de réorganisation proposé, et ce malgré des suggestions faites lors d'une réunion des Directeurs et une avec les représentants du personnel, dénote une continuité des méthodes précédentes à savoir :

- Un CODIR qui dans son fonctionnement est déconnecté des réalités, de la proximité, ...
- Les Directeurs d'Antenne occupant des fonctions de « chargés d'ambiance » c'est à dire : pas associés au moment des arbitrages (alors qu'en amont tout le travail transversal a été réalisé) et néanmoins chargés de la réponse aux locataires.
- Des incohérences avec une filière technique éclatée (Régie - EDL - DPC - DAE). Les fonctions et rôle de la DAE sont loin d'être clair. De nombreux agents se posent la question de son utilité et se demandent quels sont les projets réalisés par cette direction toutes ces années...

En préalable à un projet de réorganisation il aurait été souhaitable de :

- Définir la mission de Service Public de l'office (et non projeter de le faire après)
- Pointer ce qui fonctionne et ce qui fonctionne mal à l'office pour mettre en œuvre cette mission,
- Apprécier les enjeux et les incidences éventuelles d'une modification de l'organisation : quelles plus-values ? Quels risques ?
- Faire l'analyse, l'étude, par les personnes de terrain, des sujets sur lesquels on doit apporter des améliorations (notamment les résultats de l'enquête

de satisfaction comme par exemple la gestion des réclamations)

- Associer les responsables de service, qui aujourd'hui se sentent exclus, alors qu'ils sont confrontés aux réalités et risquent d'être les premières « victimes », au lieu d'être force de propositions.

Le projet de réorganisation présenté a été élaboré essentiellement par la direction sans prendre appui sur le vécu, les réalités du terrain.

Le projet d'organisation proposé garde le même centralisme des lieux de décisions et ajoute de la confusion au lieu d'améliorer la lisibilité. Le service technique est éclaté, les rôles de la direction de proximité et de la direction de la gestion locative manquent de cohérence. De plus, une seule direction serait seule responsable de plus de 70% du personnel et les 4 autres directions se partageraient les 30% du personnel restant

Un point positif et qui fait l'unanimité c'est le regroupement de la DPC et de la DAE, encore que la répartition des 2 sous directions n'est pas cohérente.

Proposition d'axe de la réorganisation

Le projet présenté par les représentants des personnels s'appuie sur le diagnostic que nous avons fait à partir du vécu quotidien, des discussions avec les agents et les cadres. Il s'est fait en faisant totalement abstraction des personnes. Il se veut cohérent et fonctionnel.

Il place les Antennes au même niveau des autres directions : c'est le meilleur moyen pour que les choix, les décisions, soient prises en s'appuyant sur les réalités et besoins réels des locataires. Cela permet, en outre, de lier les directions fonctionnelles aux directions des territoires.

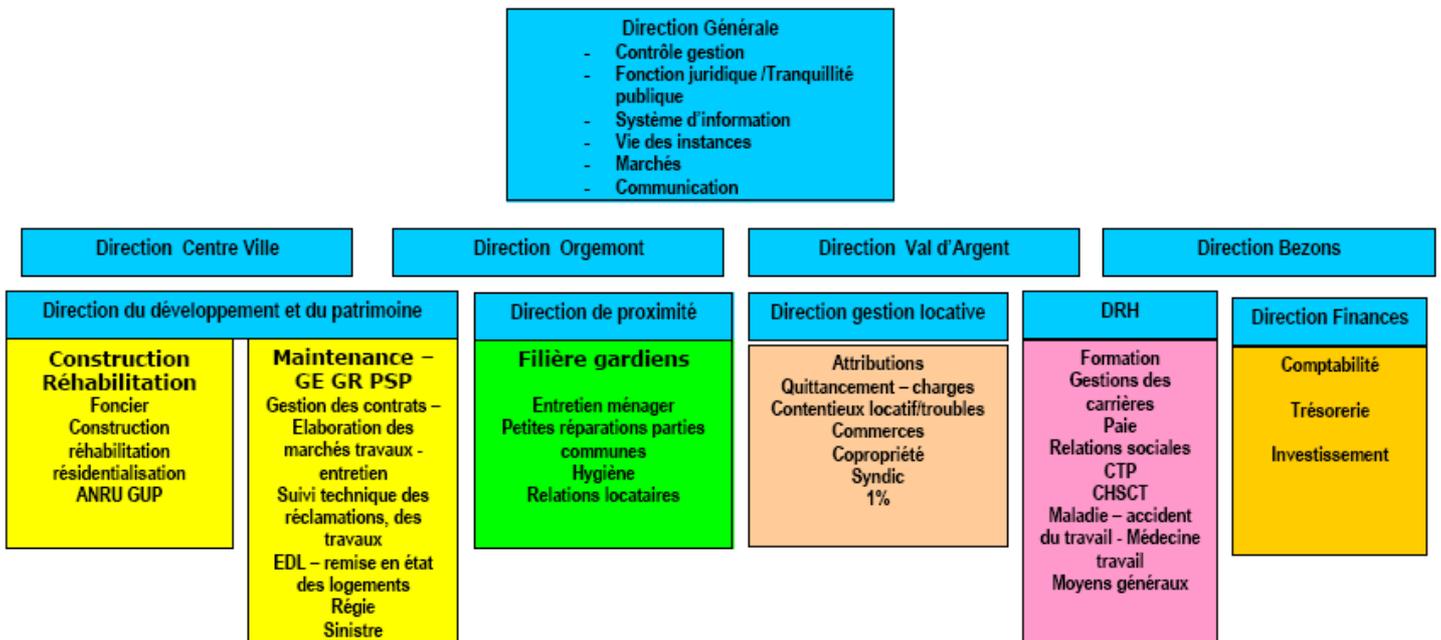
La direction de la proximité serait composée de la filière gardiens, car ils ont une place privilégiée dans la proximité et sont à la charnière entre la gestion locative et le technique. Les placer d'un côté ou de l'autre n'aboutirait qu'à reproduire les défauts constatés les années précédentes.

Ce projet permet une harmonisation entre les directions à « technicité » et les territoires. Les directions à « technicité » doivent se mettre au service des territoires, de la proximité et non être dans une logique uniquement et purement gestionnaire.

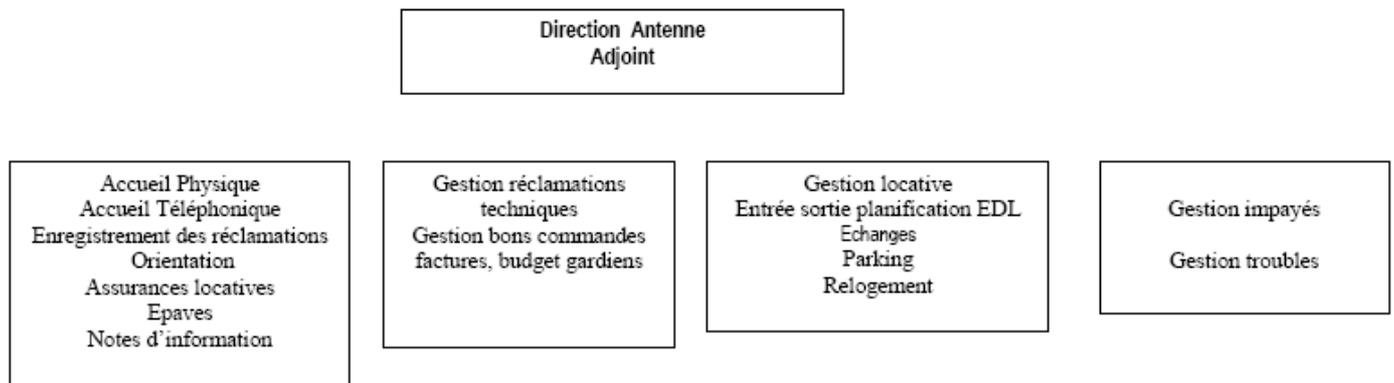
Il permet également un meilleur équilibre du nombre d'agent par direction.

Un organigramme cohérent pour davantage d'efficacité au service des locataires

Proposition d'une organisation pour améliorer la qualité du service public auprès des locataires et favoriser l'amélioration des conditions de travail et de l'efficacité sociale



ANTENNE



Rappelez vous il y a 10 ans !!! Vous trouverez ci dessous le dessin symbolisant le projet de réorganisation de la Direction de l'époque. La thématique était de placer le locataire au centre du dispositif. Cette fois ce sont les directeurs qui sont placés au cœur du projet mais le schéma de réorganisation de la direction est tout aussi confus ! Les têtes changent mais les pratiques demeurent !

