



Le Mépris ça suffit !!!



Chers collègues,

Nous nous adressons à vous pour la première fois avec cette « étiquette » **Sud Logement Sociale**, car une nouvelle section syndicale vient d'être créée.

Elle émane en grande partie des forces vives du SUPAP-FSU qui ont souhaité créer cette nouvelle force syndicale pour être plus proches de vous, en se détachant des appareils et polémiques syndicaux habituels.

Notre objectif est de nous concentrer exclusivement sur l'amélioration de vos conditions de travail et de votre statut social.

NAO : Une nouvelle injustice à l'égard des salariés à faible revenu.

C'est une honte ! Une fois de plus, malgré ses proclamations contre l'injustice et les inégalités, la Directrice Générale propose une augmentation par pourcentage de 2,5% qui avantage les hauts revenus avec une hausse maximale de 180€, contre une modeste augmentation de 60€ pour les salariés les moins bien rémunérés qui nécessitent davantage de soutien.

➤ **Nous revendiquons un vrai dialogue social propre à faire progresser le pouvoir d'achat et les conditions de travail :**

- ✓ Une augmentation égalitaire de 180€ pour tous.
- ✓ La mise en place de primes de remplacements de 50€ pour tous les salariés administratifs lorsqu'ils remplacent leurs collègues absents sur une durée réelle ou du fait du surcroît de travail liés aux postes vacants dans le service ;
- ✓ La généralisation des primes d'ancienneté à tous les collaborateurs de catégories 3 et 4 ;
- ✓ Nous demandons le paiement de 1 € par place occupée aux gardiens en charge de la gestion du parking.
- ✓ Nous demandons l'instauration d'une procédure d'accompagnement dédiée pour faciliter la transition des salariés de la Régie intéressés par le poste de gardien.
- ✓ L'arrêt immédiat des menaces à peine voilées que semble faire peser la Direction Générale sur le statut social (mise en cause des RTT et relecture à la baisse des jours de congés) ;

Alerte Rouge : Dysfonctionnement et Conditions de Travail Détériorées au Cœur de la Direction des Ressources Humaines

➤ Une erreur de casting.

C'est très justement qu'une autre organisation syndicale a qualifié la Directrice des ressources humaines « **d'erreur de casting** ».

Des gardiens affectés à des sites sensibles, ayant été placés à tort en garde à vue pour des périodes de 24 ou 48 heures, n'ont reçu aucun soutien de la part de la Direction des Ressources Humaines. Pire encore, l'un d'entre eux a même été sanctionné. Face à cette absence de soutien, ils ont adopté une nouvelle appellation pour la DRH, désormais ironiquement qualifiée de « Direction des Ressources **Inhumaines** » par certains d'entre eux, témoignant ainsi de leur profonde déception et de leur sentiment d'abandon.

- Une ambiance préjudiciable règne au sein de la Direction des Ressources Humaines.

Comment veut-on qu'une politique des Ressources Humaines digne de ce nom puisse exister alors que le mal être règne en maître au sein de cette Direction ?

Près de la moitié des collaborateurs que comptait cette Direction sont partis (ou ont été forcés à partir) en trois ans, soit environ trente personnes. Il suffit de constater le nombre de CDD qui se succèdent.

Encore récemment trois piliers du service paie ont quitté l'entreprise après des années d'ancienneté. Les autres collaborateurs expérimentés de ce service cherchent d'autres postes, tout comme certains collaborateurs du recrutement qui sont à bout.

Deux des formatrices métiers les plus compétentes et les plus expérimentées ont démissionné. Un troisième formateur est en arrêt maladie du fait des méthodes managériales utilisées. Deux des trois formateurs restants ne semblent pas aller beaucoup mieux.

Ah, au fait, l'un des formateurs recrutés pour faire face à la vague du départ au centre des métiers vient de jeter l'éponge après quelques semaines de contrat.

- Des processus de recrutements menés de façons catastrophiques.

Il suffit d'échanger avec nos collègues du siège ou de la proximité pour voir le nombre de postes non pourvus depuis quatre, cinq, six mois. Certes le secteur du recrutement est plus tendu actuellement, mais aucun autre bailleur ne met autant de temps pour recruter.

En attendant ce sont les simples salariés sans aucune prime en retour ; sans aucun remerciement qui effectuent les intérim des postes vacants souvent proches du « Burn out ». **Même certains encadrants en « off » se disent ulcérés de ces situations tous secteurs confondus.**

La même incompétence se rencontre lorsque des salariés expérimentés (parfois avec plus de vingt ans d'ancienneté) quittent Paris Habitat. Certains sollicitent des rendez-vous, mais en vain. Ils partent de Paris Habitat sans un merci, sans un dernier rendez-vous pour savoir les raisons qui les motivent à démissionner. Finalement on n'est peu de chose à Paris Habitat pour la Direction des Ressources Humaines, simplement un numéro.

Nous ne parlons même pas des salariés qui espèrent obtenir une réponse sur le rejet de leurs candidatures à un autre poste en interne.

Qu'ils attendent encore semble-t-on leur dire...

- **Une absence de réponse aux questions des salariés.**

Nombre de collaborateurs tentent d'obtenir des éclaircissements sur divers sujets tels que la mobilité, le suivi de leur candidature, ou des problèmes de paie. Cependant, ils se heurtent systématiquement à la même fin de non-recevoir.

La Direction des Ressources Humaines devrait être un pilier de dialogue et d'accompagnement pour les salariés. Or, à Paris Habitat, cette mission semble délaissée.

- **Une qualité de service RH unanimement jugée non qualitative par les salariés**

Récemment encore plusieurs salarié(e)s qui comptaient une ancienneté certaine (nous restons volontairement flous pour que ces salariés ne soient pas identifiés) se sont adressés au Secrétariat de la DRH pour venir récupérer des documents qu'ils pensaient à leur disposition suite à des demandes formulées. Il leur a été répondu qu'il ne fallait pas venir directement à la Direction des ressources humaines mais prendre rendez-vous.

D'autres collaborateurs indiquent que nous sommes revenus à la qualité de service dont faisait preuve la sécurité sociale au début des années 80.

- **Une médecine du travail à la traîne**

Une absence de RDV pour les pré reprises après un long arrêt, pour les temps partiel thérapeutique...Toujours complexe pour nos collègues

Dans le même temps, l'ancien DRH a été réintégré depuis octobre dernier suite à une décision de justice. Il a fait preuve pendant des années d'une qualité de service, d'une réactivité, d'une écoute des salariés et d'une connaissance des dossiers désormais saluées par tous. C'est justement tout ce qui fait défaut à l'actuelle DRH.

Afin d'éviter qu'il ne lui fasse de l'ombre, car l'actuelle DRH ne supporterait pas longtemps la comparaison, l'ancien DRH **a été mis dès son retour au placard, fermé à double tours pour être sûr qu'il n'en sorte pas.** La Directrice Générale ne veut surtout pas qu'il s'occupe des Ressources Humaines. Cherchez l'erreur ? Elle n'a pas digéré la réintégration judiciaire. Rancune quand tu nous tiens !! Vous parliez de bienveillance Madame la DG ???

En fait cela s'appelle optimiser les compétences, tout simplement !!

Une Directrice des Ressources Humaines qui adopte une posture assez distante.

- Il a été observé, selon des témoignages anonymes de membres de son équipe, une réticence marquée à l'idée d'interactions directes avec certains salariés !
- Ne maîtrisant pas la majorité des dossiers dont elle est en charge et renvoyant systématiquement vers ses collaborateurs lorsqu'elle est questionnée !
- Le recrutement sans CV combien reste-t-il de salariés aujourd'hui ? réponse : 0

La Direction Générale ferait mieux de se pencher sur la situation réelle des Ressources Humaines, plutôt que d'écouter uniquement un discours sur le mode « tout va bien je vais bien ». L'urgence de la situation l'exige.

Face à la situation alarmante observée au sein de la Direction des Ressources Humaines, le syndicat Sud Logement Social envisage une série d'actions ciblées et de stratégies innovantes. L'objectif est de remédier aux dysfonctionnements et d'améliorer substantiellement les conditions de travail au sein de la DRH.

Vous pouvez compter sur nous cher(e)s collègues.

Pour toute question ou problème, n'hésitez pas à nous contacter par e-mail à l'adresse : Sud.parishabitat@gmail.com ou à joindre par téléphone nos militants du Syndicat Sud Solidaires aux coordonnées ci-dessous :

Monsieur **Mohammed Hellal**, (Gardien) Représentant de la section syndicat Sud Logement Social, élu CSE, Membre de la commission économique, Administrateur de la Fondation des solidarités urbaines (Paris Habitat) Tel. 06 22 85 11 71

Madame **Aude Zafour**, (Gestionnaire achat – Régie) Secrétaire de section, Tel. 06 48 51 00 44

Monsieur **Aboubacri Dia**, (Gardien) Secrétaire de section adjoint Tél. 06 40 70 80 71

Monsieur **Jérôme Hany**, (Gardien) Trésorier, élu CSE et CSSCT Tel. 06 32 08 95 22

Madame **Tatiana Leleu**, (Gardienne) Trésorière adjointe, élue CSE et CSSCT Tel. 06 30 04 14 05

Monsieur **Emmanuel Zahui**, (Gardien) Membre du bureau Sud Tel. 06 07 79 68 48

Madame **Nathalie Legrand**, (Gardienne), Membre du bureau Sud Tel. 06 32 11 09 19

Monsieur **Pascal Leblanc**, (Gardien) Membre du bureau et de la Commission mutuelle
Tel. 06 81 19 07 36

Madame **Francesca Guidouz**, (Gardienne) élue CSE et Membre de la commission mutuelle
Tel. 06 40 70 78 15

Monsieur **Farid Ajmil**, (Gérant) Membre de la commission formation Tel. 06 76 37 41 57

Madame **Virginie Haccoun**, (CGL) élue CSE, Membre de la commission œuvres sociales et de la CRIC Tel. 07 86 60 92 03

Madame **Samia Latrèche**, (Gardienne) Membre de la Commission formation Tel. 06 40 70 81 96

Monsieur **Karim El Houas**, (Gardien) élu CSE et CSSCT Tel. 06 08 97 68 20

Monsieur **Laurent Petit**, (Gardien) élu CSE, Membre de la Commission œuvres sociales et de la CRIC Tel. 06 30 60 05 16

Monsieur **Marwan Jaroudi**, (Gardien) élu CSE, Membre de la Commission de discipline
Tél. 06 48 36 65 78