

NAO - Augmentations générales : Un jeu de dupes

Chères et chers collègues,

Les directions des bailleurs **Adoma et de l'Opac 38** ont fermement affirmé leur engagement en faveur de l'équité salariale, en attribuant une **augmentation générale égalitaire de 100€ à tous leurs employés**. Ils ne sont pas les seuls, car d'autres bailleurs ont également adopté cette démarche. En revanche, notre propre direction a pris un chemin tout à fait opposé, marquée par une profonde discrimination. Lors des dernières négociations salariales, la direction a révélé une profonde contradiction entre ses déclarations d'intention et ses actions. Malgré ses promesses de lutte contre les inégalités, elle a manifesté un mépris évident à l'égard des salariés les moins bien rémunérés. Elle a d'abord proposé une hausse de 2,5% assortie d'un minimum de 60€ et d'un maximum de 180€. Devant le refus de signer l'accord, pour cause d'injustice, elle n'a pas engagé de dialogue. Au contraire, elle a présenté une offre encore plus insultante : en **soustrayant 10€** de l'augmentation minimale promise aux bas salaires pour les ajouter aux hauts salaires, soit 2,5% d'augmentation avec un minimum de 50€ et un maximum de 200€. **Or, ce sont justement les salariés les moins bien payés qui peinent le plus à faire face à la hausse du coût de la vie.**

De plus, la direction prend les salariés pour des imbéciles en osant écrire : "*Une augmentation générale des salaires mensuels de 2,5% avec un minimum de **50€ pour soutenir les plus bas salaires** et un plafond à 200 €. Cette mesure sera appliquée dès la paie de février et avec un effet rétroactif à janvier 2024, elle représente une augmentation générale des salaires moyenne **de 2,8%**.*"

Disparités Flagrantes !

En réalité, si on prend pour référence le salaire d'une secrétaire d'accueil débutante avec un salaire de 1810,11 €, l'analyse est révélatrice :

- L'augmentation de 50€ représente sur le salaire de la secrétaire d'accueil :
soit : $\frac{50}{1810,11} \times 100 = 2,76\%$, **taux, inférieur de la moyenne de 2,8%**
- L'augmentation de **200€ accordée aux hauts salaires**, représente sur le salaire de la secrétaire d'accueil : soit : $\frac{200}{1810,11} \times 100 = 11,04\%$, **taux largement supérieur de la moyenne de 2,8% ???**

Ceci constitue un mépris flagrant !

Trois absences injustifiées de notre directrice générale aux réunions du CSE !

Cela fait désormais la troisième réunion consécutive du Comité Social et Économique (CSE) à laquelle notre directrice générale choisit de ne pas assister, préférant déléguer cette tâche essentielle à sa directrice générale adjointe (DGA). Cette absence répétée soulève des questions profondes.

Certes, le climat au sein des réunions du CSE a été marqué par des tensions, avec des comportements parfois inappropriés de la part de certains membres.

Toutefois, ces difficultés ne doivent pas servir d'excuse à l'absence de notre directrice générale. En sa qualité de présidente du CSE, sa présence est cruciale non seulement pour valider le sérieux des débats mais aussi pour garantir des décisions pertinentes et, certaines ne pouvant être prises par délégation.

L'absence répétée de notre directrice peut être perçue comme un manque de considération envers le CSE et, par extension, envers l'ensemble des salariés qu'il représente. Elle soulève également des questions sur la capacité de la direction à faire face aux défis et à s'engager pleinement dans l'amélioration des conditions de travail et du climat social au sein de notre entreprise.

Nous appelons notre directrice générale à reconsidérer sa position et à assumer pleinement son rôle de présidente du CSE. La direction doit montrer l'exemple, en faisant preuve de courage et de détermination pour résoudre les problèmes, favoriser le dialogue et restaurer un climat de confiance.

La balle est désormais dans le camp de notre direction. Nous attendons avec espoir et détermination un changement positif.

Encore un cas d'épuisement professionnel à la DRH !

La dernière réorganisation au sein de la DRH a réduit le nombre des ARH de **trois à deux** au sein de la DTSO, augmentant significativement leur charge de travail, en particulier suite à la suppression des postes de gardiens mobiles. La situation s'est aggravée quand une des ARH est partie à la retraite en juillet 2023, laissant sa collègue seule face à une charge de travail désormais doublée. Submergée, cette dernière a été victime d'un burn-out en décembre 2023 et a dû être transportée d'urgence de son lieu de travail à l'hôpital. La DTSO est restée sans ARH pendant plus de deux mois. Ce n'est qu'en mars 2024 qu'une remplaçante a été embauchée, se retrouvant seule à gérer l'équivalent de deux postes.

De nombreux collègues remplacent un(e), voire parfois deux à trois collègues absent.es, pendant plusieurs mois, sans reconnaissance ni compensation financière. Cette charge supplémentaire les pousse au bord de l'épuisement professionnel !

La DUN - Un retour en arrière inopportun.

De façon assez étonnante, la direction a initié une consultation auprès du Comité Social et Économique (CSE) pour envisager de rétablir l'ancienne organisation de la Direction des Usages Numériques (DUN). Cette proposition, loin d'être anodine, nous interpelle vivement : pourquoi choisir de revenir à une organisation précédemment **jugée inefficace et abandonnée pour cause ?**

Le vrai problème ne vient pas de notre façon de nous organiser. Les grandes difficultés sont : les salaires trop bas à la DUN, trop de travail, pas assez de personnel, et le manque de reconnaissance pour notre travail. Ces problèmes ne concernent pas seulement la DUN, mais touchent tout Paris Habitat.

La sous-rémunération, la surcharge de travail et le manque de personnel entraînent un fort Turn-Over, nuisant ainsi à l'efficacité et entraînant la perte de connaissances au sein de l'entreprise.

Un autre point critique est notre dépendance grandissante à l'égard des prestataires externes. Certains sont présents parmi nous depuis des années, illustrant notre recours systématique à des solutions temporaires plutôt qu'à un renforcement durable de notre équipe interne. Cette situation interroge notre capacité à construire une équipe solide et pérenne, engagée dans les missions de Paris Habitat.

Avant d'envisager un retour à une ancienne organisation, notre syndicat Sud Logement exige une analyse détaillée de la structure actuelle de la DUN. Nous devons impérativement ajuster notre politique salariale pour qu'elle soit à la fois équitable, compétitive et juste. De plus, il est crucial d'augmenter les recrutements et les formations pour pallier le manque de personnel et ainsi résoudre le problème de la surcharge de travail.

Les salariés sont en souffrance : charge de travail augmentée, salaire bas, manque de reconnaissance. Certains n'osent même pas le dire ouvertement. Il est temps d'agir ensemble pour le bien-être de tous et la réussite de notre entreprise.

Nos gardiens / Leurs risques.

Qu'en est-il de la gestion de leur carrière ? Les incivilités sont grandissantes, ils sont menacés agressés. La seule solution proposée aujourd'hui est le changement de lieu de travail et éventuellement un déménagement. Il s'agit donc d'un changement pour lui/elle et toute la famille ... Ce n'est pas simple. Quelle solution est envisagée ?

Stop à l'injustice salariale au sein de la Régie !

Les salaires de nos collègues au sein de la Régie sont inférieurs à ceux pratiqués sur le marché. Cette situation inéquitable ne peut plus durer. Il est impératif d'agir dès maintenant pour corriger cette disparité salariale. Si nous ne prenons pas les mesures nécessaires pour réajuster les salaires à un niveau compétitif, nous risquons de voir nos talents quitter Paris Habitat en quête d'une rémunération qui reconnaît véritablement leur valeur. Il est temps de se mobiliser pour garantir à tous nos collègues un salaire juste et respectueux de leur engagement et de leurs compétences.

Excellente nouvelle pour nos collègues en arrêt maladie.

Pour ceux qui ont été en arrêt maladie pendant les années 2021, 2022, et 2023, une bonne nouvelle vous attend : vous bénéficiez de deux jours de congé pour chaque mois d'arrêt maladie durant cette période (sous conditions). Les détails sur comment ces jours seront compensés (soit par un paiement, soit par la possibilité de les prendre comme jours de repos) vous seront communiqués par notre Direction des Ressources Humaines. Restez à l'écoute pour plus d'informations.

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 :

Madame	Aude	ZAFOUR	Secrétaire de la section	06 48 51 00 44
Monsieur	Aboubacri	DIA	Secrétaire de section adjoint	06 40 70 80 71
Monsieur	Emmanuel	ZAHUI	Membre du bureau Sud Logement	06 07 79 68 48
Monsieur	Farid	AJMIL	Membre de la commission formation	06 76 37 41 57
Madame	Francesca	GUIDOUZ	Élue CSE et Membre de la commission mutuelle	06 40 70 78 15
Monsieur	Jérôme	HANY	Trésorier, élu CSE et CSSCT	06 32 08 95 22
Monsieur	Karim	EL HOUAS	Élu CSE et CSSCT	06 08 97 68 20
Monsieur	Laurent	PETIT	Élu CSE, Membre de la COS et CRIC	06 30 60 05 16
Monsieur	Marwan	JAROUDI	Élu CSE, Membre de la Commission de discipline	06 48 36 65 78
Monsieur	Mohammed	HELLAL	Élu CSE et membre de la commission économique	06 22 85 11 71
Madame	Nathalie	LEGRAND	Membre du bureau Sud Logement	06 32 11 09 19
Monsieur	Pascal	LEBLANC	Membre du bureau Sud Logement	06 81 19 07 36
Madame	Samia	LATRECHE	Membre du bureau Sud Logement	06 40 70 81 96
Madame	Tatiana	LELEU	Trésorière adjointe, élue CSE et CSSCT	06 30 04 14 05
Madame	Virginie	HACCOUN	Élue CSE, Membre de la COS et CRIC	07 86 60 92 03

Nous vous invitons chaleureusement à rejoindre notre mouvement au sein du Syndicat Sud Logement. Ensemble, nous pouvons faire entendre notre voix et travailler pour un environnement de travail meilleur et plus juste pour tous.