

# **Intervention CA BOURGES HABITAT**

## **23/10/2017**

Mesdames Messieurs les administrateurs,

La Direction Générale a consulté le CHSCT et la DUP de Bourges Habitat sur le plan de redressement ainsi que sur le projet de fusion/absorption avec l'OPH du Cher. Avant de rendre notre avis, nous souhaitons dénoncer à la fois le manque de communication de la part de nos dirigeants mais également son manque de considération vis-à-vis du personnel.

Le personnel de Bourges Habitat a pris connaissance de ce projet de fusion en avril 2016 ! Depuis cette date, nous n'avons cessé de demander à nos différents Directeurs les éléments nous permettant de se positionner. Inquiet des informations parcellaires reçues, et soucieux d'être mieux informés pour pouvoir donner un avis éclairé, la Délégation Unique a ouvert un droit d'alerte le 17 mai 2017 et désigné le cabinet ALTER pour l'accompagner dans cette démarche. Malgré plusieurs relances de la part de ce cabinet, il a fallu attendre le vendredi 13 octobre pour obtenir une partie seulement des documents demandés.

La réunion d'information/consultation des membres du CE s'est tenue le mercredi 18 octobre avec un avis à donner au plus tard le 23 octobre soit seulement 5 jours de réflexion laissés aux élus. On nous demande donc de nous prononcer sur des questions d'une telle importance d'une part sans même laisser le temps nécessaire au Cabinet d'expert de rendre son rapport et d'autre part en ne respectant pas le délai légal d'examen qui doit être compris entre 15 jours et 3 mois. La rapide analyse des documents transmis soulève des questions qui restent encore sans réponse à ce jour : (ex : on annonce une TFPB à 2.2 Millions d'euros en 2016 dans la projection financière VISIAL alors que le rapport d'activité l'annonce à 1.6 Millions, on ne distingue pas l'économie liée à la disparition du GIE etc...) Mais ce qui interpelle le plus, c'est sans nul doute l'évolution de la masse salariale : les 17 postes supprimés à Bourges Habitat correspondent à la volonté de la CGLLS de voir diminuer cette masse salariale de 4.74 Millions € entre 2015 et 2025. Or, d'après les documents transmis, sans licenciement et en prenant l'âge limite de départ en retraite des agents, on arrive sur cette même période à environ 6.5 Millions €

d'économies. Ainsi, il devient difficile à expliquer à nos collègues que ces suppressions de postes sont nécessaires... et on ne vous parle même pas du cas de l'administrateur Unique du GIE à qui nous avons versé une indemnité de départ supérieure à 400.000 € ainsi que payé l'Hôtel pendant 1 an... Voilà où va l'argent des locataires ! Dans ces conditions, effectivement, il devient compliqué d'assurer la stabilité financière de notre office.

Pour finir, quel choix « s'offre » à nous ? Pour imaginer la situation dans laquelle nous nous trouvons, imaginez-vous sur le toit d'un immeuble, vous devez atteindre l'immeuble d'en face relié par une corde. Solution 1, vous sautez dans le vide sans espoir d'y parvenir, solution 2, vous tentez la traversée en marchant sur ce fil si peu prometteur. Donc oui, le personnel a choisi cette seconde solution même s'il est beaucoup moins convaincu qu'en début d'année (55% d'avis favorables avec réserves contre plus de 90% en mars 2017 et après on va nous dire que le projet n'a pas changé...). Nous souhaitons toutefois inclure des conditions à ce chèque en blanc qui vous est signé :

- Maintien du pouvoir d'achat pour l'ensemble des salariés y compris ceux placés en sureffectif
- Maintien du déroulement de carrière des salariés privés et publics
- Maintien de tous les accords de l'OPH Bourges Habitat au-delà de la durée légale de 15 mois
- Prise en compte des compétences de chacun dans le choix d'affectation dans la nouvelle structure
- Engagement de la Direction Générale de faire des propositions acceptables aux salariés privés et publics concernés par ces suppressions de postes
- Reprise de l'ancienneté pour les salariés sous statut privé
- Maintenir une représentativité des salariés de Bourges Habitat dans la nouvelle structure
- Ne s'agissant pas de licenciement pour faute mais de licenciement économique, nous demandons à la Direction Générale de respecter la dignité des agents lors des entretiens qui se profilent.
- Nous demandons à Monsieur le Maire de veiller au respect de ces engagements et, le cas échéant, de proposer des solutions de reclassement pour les cas les plus difficiles.