

CAHIER REVENDICATIF OFFICE64 DE L'HABITAT

2025

1. Introduction

Le présent cahier revendicatif vise à alerter la Direction sur la dégradation du climat social au sein de l'Office64 de l'Habitat. Depuis plusieurs mois, de nombreux collaborateurs expriment leur mal-être face à des conditions de travail complexes, un manque de reconnaissance et une communication « difficile » entre la hiérarchie et les équipes de terrain. La section syndicale CFDT ne peut rester sourde aux remontées des travailleurs qu'elle rencontre régulièrement

2. Diagnostic de la situation

Une enquête interne menée auprès des salariés a mis en évidence plusieurs problèmes majeurs :

- Turn over important : 2024, 3 ruptures conventionnelles, 2 démissions et 1 licenciement.

Sur uniquement 2 mois, en janvier et février 2025 : 2 ruptures conventionnelles, 1 démission (+2 à venir d'ici à juin 2025)

- Tensions internes : climat social tendu, propos méprisants, hautains, notamment au sein du service de la DIRMOA.
- Service attribution malmené, accueil public demandeurs provoquant un sentiment de malaise, voire d'insécurité, et engendrant de la frustration commune.
- Manque de reconnaissance : compétences non reconnues, (saisine du service Demande et Attributions) et manque d'écoute
- Absentéisme en hausse : on est passé de 12 personnes en 2023 à 24 personnes en 2024 (cf : bilan fourni par la Direction)
- Rémunérations faibles : les salaires des chargés d'attribution de logement sont au même niveau que les plus basses rémunérations et classification 1-1 et 1-2 (employés d'immeuble/responsables d'immeuble)

Nous demandons des mesures urgentes pour améliorer les conditions de travail, assurer une meilleure stabilité des effectifs et une écoute renforcée de l'ensemble du personnel.

3. Revendications et propositions

3.1. Amélioration des conditions de travail et lutte contre le turn over

Revendications :

- Embauche de personnel supplémentaire pour alléger la charge de travail.
- Révision des fiches de poste et clarification des missions, en commençant par une description des emplois rigoureuse et détaillée
- Suppression de l'accueil physique des demandeurs de logement.
- Développement de parcours professionnels attractifs avec des perspectives d'évolutions internes et de formation qualifiante à tous les niveaux hiérarchiques
- Dialogue social renforcé avec une prise en compte de l'avis du personnel (par la voie des représentants syndicaux)

3.2. Reconnaissance et rémunération

Revendications :

- Revalorisation des salaires en cohérence avec le coût de la vie
- Instauration équitable de primes (prime d'ancienneté...).
- Mise en place de grilles salariales pour une évolution de carrière juste.
- Transparence sur les critères d'évolution et de promotion interne.
- Meilleure connaissance du travail réel des équipes (vigilance sur les fiches métiers)
- Valorisation des efforts et des compétences du personnel

3.3. Relations sociales et management

Revendications :

- Réinterroger les profils des managers : les bonnes personnes à la bonne place ? un bon technicien n'est pas forcément un bon manager, comme un bon manager n'est pas forcément un bon technicien.
- Formation de l'ensemble du personnel à la gestion des conflits, du temps de travail et du stress
- Formation des managers de Direction au management bienveillant
- Améliorer les relations humaines : sensibiliser l'ensemble du personnel (du Directeur Général à l'employé d'immeuble), aux mesures de politesse de base (dire bonjour, merci !), visites régulières des services par la Direction Générale afin de mieux appréhender les difficultés du terrain.
- Mise en place d'actions correctives qualitatives suite au constat effectué lors de ces visites.
- Organisation à minima d'une réunion annuelle entre la Direction Générale et l'ensemble du personnel
- Inclure le personnel d'immeuble dans toutes les actions de communication

3.4. Santé et bien-être au travail

Revendications :

- Mise en place d'un dispositif anonyme de signalements des abus.
- Prise en compte de la souffrance des managers
- Organisation de réunions régulières d'échanges professionnels par métier, sous forme de cellule d'écoute (à mettre en place avec un référent métier, hors cadre)
- Mise en place d'actions correctives qualitatives suite au constat effectué au cours de cette écoute.
- Insertion dans la procédure RPS d'un plan de prévention du stress et du burn-out
- Encouragement aux temps de pause journalières (mesures déjà mises en place par la responsable d'agence Béarn à Billère)

4. Demande de négociation et suivi

Nous demandons à la Direction d'ouvrir une discussion sur ces revendications dans les plus brefs délais. Nous proposons :

- a) La mise en place d'un groupe de travail mixte (Direction – Section syndicale) pour suivre l'évolution des actions mises en œuvre.
- b) Un calendrier d'évaluation des améliorations, avec un premier bilan dans six mois.
- c) Mise en place d'une cellule d'écoute en cas de signalements graves
- d) L'accompagnement de l'office 64 de l'habitat quand les usagers sont violents envers le personnel. (Dépôts de plaintes, etc.....)

L'objectif de ces négociations syndicales est de garantir un service public de qualité, une meilleure stabilité des effectifs et une amélioration des conditions de travail pour tous.

PO/La Section Syndicale de l'OFFICE64 DE L'HABITAT

La Déléguée Syndicale, Patricia POUEYO , le 25 février 2025



Information à l'ensemble du personnel par l'affichage et voie électronique