

PROCÈS-VERBAL
COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Réunion extraordinaire

SÉANCE DU MERCREDI 16 février 2022

Le mercredi 16 février 2022 à 10h00, les membres titulaires du Comité Social et Economique (C.S.E.) de l'O.P.H. de Courbevoie EPT Paris Ouest-La Défense se sont réunis salle du 2^{ème} étage, 1 rue Massenet à Courbevoie, sous la présidence de Monsieur **Pascal MALAISE**.

Membres présents :

- **Monsieur Pascal MALAISE**, Directeur général de l'OPH de Courbevoie
- **Madame Laura REZGUI**, trésorière du C.S.E.
- **Monsieur Brahim DDABRAM**, membre du C.S.E.
- **Madame Maria MARQUES**, trésorière adjointe du C.S.E.
- **Monsieur René MICHAUX**, secrétaire du C.S.E. (en visio conférence)
- **Monsieur Stéphane TOJICIC**, membre du C.S.E.
- **Monsieur Urbain PHERON**, secrétaire adjoint du C.S.E.

Personne invitée :

- **Monsieur AIT LARBI Nordine**, cabinet **SYNDEX**

-0-0-0-0-

Monsieur Pascal MALAISE ouvre la séance et souhaite la bienvenue aux membres présents et passe au point inscrit à l'ordre du jour.

- **Avis du C.S.E. sur le projet de fusion – absorption des OPH de COURBEVOIE et LEVALLOIS**

Monsieur Pascal MALAISE rappelle la réunion extraordinaire du 15 décembre 2021 et particulièrement le fait que le C.S.E. doit émettre un avis favorable ou défavorable sur le projet de fusion.

Les membres élus du C.S.E. proposent d'entendre la synthèse du rapport réalisé par **SYNDEX**. **Monsieur Pascal MALAISE** cède la parole à Monsieur AIT LARBI Nordine. Dans un premier temps, Monsieur AIT LARBI Nordine remercie le C.S.E. pour l'attribution de la mission. Il remercie particulièrement **Monsieur Pascal MALAISE** qui a su se rendre disponible pour répondre aux questions complémentaires afin d'amener des éclaircissements sur les documents fournis au C.S.E. lors

de la réunion du 15 décembre 2021 et des sollicitations qui ont suivi. Tout cela réalisé dans un timing très serré.

Acte reçu en mairie sous référence :
092-200057982-20220329-DL2639H1-DE

Monsieur AIT LARBI Nordine fait lecture et commente la synthèse de son rapport joint en annexe.

L'ensemble des membres présents du C.S.E. remercie le représentant du cabinet SYNDEX pour ce travail fourni dans les délais impartis.

Après cette lecture, **Monsieur Pascal MALAISE** réitère sa sollicitation sur un vote favorable ou défavorable à la fusion des OPH.

Les membres élus du C.S.E. sont unanimes à prononcer un avis circonstancié en s'appuyant l'article 2312.8 du code du travail.

Avis circonstancié des membres élus du C.S.E. sur la fusion des OPH de Courbevoie, Puteaux et Levallois par voie d'absorption par l'OHP de Puteaux.

La situation économique des deux autres OPH est plus instables que la nôtre : leur autofinancement est négatif. Les indicateurs sont meilleurs à Courbevoie, avec un autofinancement positif. L'OPH fusionné devrait avoir un autofinancement négatif. Même si l'endettement cumulé des trois OPH est maîtrisé. Nos perspectives, en termes de PSP (réhabilitation de notre patrimoine) peuvent être déstabilisées par la fusion. Sur l'un des OPH, les impayés sont très élevés. Il y a peut-être des pistes de rétablissement des comptes, avec des loyers très faibles pour nos trois offices. Le 2^{ème} aspect économique est un recul des masses salariales pour les 3 OPH, avant même de prendre en compte la fusion. Ces prévisions reposent sur une doctrine où le personnel interne est remplacé par des contrats avec des prestataires externes, petit à petit. Mais cela peut être in fine plus coûteux que du personnel interne. Mais on manque de détails pour pouvoir évaluer ces évolutions.

Le C.S.E. note que le potentiel d'économies issu de la fusion n'est pas clairement défini pour le moment (ou n'a pas été présenté au CSE) mais que certains coûts sont déjà connus (autour de 2 millions € : 1 millions € pour l'ERP, 600 000€ pour le transfert de patrimoine et 400 000€ pour l'AMO) et il est même connu qu'ils seront plus élevés à la fin ; la subvention de la CGLLS serait de 1,4 millions €. On aura un coût net de plusieurs centaines de millions, qui pèseront également sur les capacités financières de l'OPH fusionné à court terme.

Socialement, le thème de la protection sociale complémentaire est déjà au cœur d'un groupe de travail, alors que les statuts collectifs sont censés être stables durant 24 mois pour laisser le temps de négocier sereinement. Le CSE s'interroge aussi sur le temps de travail. Ne sera-t-il pas harmonisé plus tôt que les 24 mois pour des questions d'organisation (remplacement des gardiens, regroupement au siège). De même le contenu des missions des postes va être modifié par le rapprochement des process. Pour les gardiens, on pensait qu'il n'y aurait pas de conséquences mais en fait il y en aura, notamment du point de vue de l'emploi du temps et de la répartition des tâches. La prise en compte de l'impact psychologique induit après la prise d'un poste différent, de l'impact de la mobilité...

Du point de vue des salaires et des avantages sociaux, il y aura harmonisation. Le cabinet Alcya Conseil a fourni un travail à partir des données qu'ils ont collectées comme les accords d'entreprise. Ce premier travail montre le caractère disparate des rémunérations et classifications etc par poste. La réalité est un peu différente et il apparaît qu'il y a des accords atypiques et des usages, qui nuancent les conclusions du cabinet Alcya (13^{ème} mois, ticket restaurant qui existent d'après ce qu'on entend, mais qui ne sont pas mentionnés dans les synthèses d'Alcya). Quel va être le devenir des rémunérations ? On voit bien qu'il faut poursuivre le travail d'état des lieux commencé par Alcya pour avoir des négociations tout à fait loyales. Il faut bien connaître la source juridique des avantages à Puteaux. Le droit du travail prévoit que les négociations sur un accord de substitution soient menées avec les délégués syndicaux du

futur OPH. Cela constitue une autre source d'incertitude importante pour nous et nos collègues.
Aucune lisibilité pour les agents relevant sur le statut public.

Acte Exécutoire sous référence :
092-200057982-20220329-DL2639H1-DE

Pour l'instant le CSE n'a connaissance que d'un organigramme très général, les directions sont visibles, mais pas les postes de responsables, en dessous au niveau des services c'est plus flou. On ne sait pas qui fera quoi dans la future organisation. Le copil s'engage à maintenir l'emploi mais on ne sait pas les postes qui seront pérennes et les postes qui seront transitoires et flous (chargé de mission, adjoint, etc.). Du point de vue de l'emploi, le principe de « conservation de l'emploi mais non des postes » implique qu'il y aura des mobilités voire des départs. Comment seront gérées ces mobilités, en particulier les départs ? par rupture conventionnelle, selon des conditions d'accompagnement pécuniaires identiques selon les salariés ? Ces mobilités seront-elles nombreuses ? Il est impossible de répondre sans avoir un organigramme cible.

A contrario, on ne voit pas apparaître dans l'organigramme cible les postes qui devront être créés : contrôle de gestion, audit interne, CAL, qualité.

De même, le devenir des agents de la fonction publique territoriale n'est pas explicite en cas de changement de postes, en termes de statut et de rémunération.

Le CSE souhaite finalement insister sur le manque d'informations qui l'empêche d'avoir une bonne vision de la fusion : sur les statuts, la prévoyance et la mutuelle, l'organigramme cible, les fiches de postes, les conséquences sur l'emploi, etc. Pourtant, le CSE doit être consulté sur toutes les mesures de nature à « affecter le volume ou la structure des effectifs » (article 2312-8 du Code du travail).

Dans cette fusion à marche forcée, qui doit avoir lieu dans 4 mois, le CSE revendique la meilleure préparation sociale possible. Nous demandons la mise en place d'un accord de méthode – avec du temps dégagé pour les négociateurs - pour cadrer les éléments suivants :

- Négociation sur la protection sociale complémentaire et le temps de travail
- Négociation sur les rémunérations et les avantages sociaux
- Négociation sur l'accompagnement social des mobilités et des départs éventuels

Nous ne pouvons que souhaiter nous revoir sur les éléments manquants énumérés dans ce compte rendu et pour la négociation d'un accord de méthode portant sur les statuts et les mesures d'accompagnement. Nous souhaitons que cette fusion se fasse sans casse sociale ni dégradation des conditions de travail.

Proposition du C.S.E.

Sur les bases du rapport du cabinet SYNDEX et de l'avis circonstancié du C.S.E., les membres du C.S.E. proposent l'élaboration d'un accord de méthode qui statuerait sur les thèmes suivants :

- Négociation sur la protection sociale : mutuelle, prévoyance, temps de travail (EX : disparité de répartition chez les gardiens, horaires variables...), organisation
- Négociation sur la rémunération et les avantages sociaux (statuts privé et public)
- Positionnement sur un organigramme cible.
- Négociation sur l'accompagnement psycho-social des mobilités ou des départs éventuels.
- P.A.P. pour les élections des représentants du personnel de décembre 2022.

Les thèmes sont non exhaustifs, ils peuvent évoluer en fonction de l'évolution des informations incertaines à ce jour.

Par anticipation, les membres du C.S.E. vont rencontrer un conseiller d'habitat spécialisé dans le domaine social pour formaliser un accompagnement dans l'éventualité de conclure un accord de méthode. Un devis sera sollicité.

Acte Exécutif en référence :
092-200057982-20220329-DI-2639H1-DE

Monsieur Pascal MALAISE lève la séance à 11 h 50.

Le Secrétaire du CSE,



René MICHAUX

Le Président du CSE,



Le Directeur Général
de l'O.P.H.

Pascal MALAISE

Pascal MALAISE