



A l'attention de Mme Valérie Fournier
Directrice Générale
Immobilière 3F
159 rue Nationale
75013 PARIS

Lettre ouverte

Vendredi 10 octobre 2025

Madame la Directrice Générale,

Nous, intersyndicale d'Immobilière 3F, souhaitons vous alerter sur les résultats de l'expertise votée à l'unanimité lors du CSE IDF du 27 janvier 2025. Son périmètre recouvre des entités de la DGP et de la DCIF et elle se fonde sur les retours des collaborateurs concernant les risques psychosociaux.

Vous avez eu connaissance des résultats pour la préparation de la restitution au CSE prévue en début de mois mais reportée le 29 octobre. Au regard de son contenu, le report de sa restitution ne doit pas être un prétexte pour rester attentiste sur des constats particulièrement préoccupants, traduisant un mal-être marqué des collaborateurs et des dysfonctionnements organisationnels.

58% de la population est touchée par des symptômes de démotivation / démobilisation. 24% des collaborateurs sont même sur le point de penser que la solution à l'impossibilité de faire face à la charge mentale serait de quitter l'entreprise !

Les principaux constats, basés sur des retours significatifs (94 entretiens d'une heure et demie et 1402 répondants au questionnaire sur 1996), révèlent notamment :

Effectifs et charge de travail mal ajustés : une part significative de collaborateurs ont une charge de travail importante avec des leviers ou marge de manœuvre insuffisants. Les **équipes estiment ne pas être suffisamment nombreuses pour réaliser le travail demandé.** Ce sentiment est à mettre en relation directe avec le fait que les postes sont vacants trop longtemps avec des absences non remplacées. Une approche trop quantitative centrée sur les ratios est insuffisamment croisée avec des indicateurs qualitatifs. Des pratiques d'un autre temps ont encore cours (ie : impressions papier à réaliser !).

Insécurité et usure professionnelles : dues à des tensions persistantes, des pratiques managériales stressantes et une exposition répétée à des situations difficiles.

Manque de reconnaissance : pour de nombreux métiers, la reconnaissance du travail n'est pas appréciée. Les valorisations salariale et hiérarchique semblent insuffisantes avec peu de considération pour l'engagement réel des collaborateurs.

Et par conséquent une perte de sens face à un manque de clarté stratégique : les objectifs et trajectoires concrètes sont peu définies avec une inertie dans la mise en œuvre. Une absence de communication régulière (intention, projet, objectif) et une absence d'association des collaborateurs aux réflexions sur l'avenir de l'entreprise met à mal l'adhésion des collaborateurs.

Le déni et la minimisation des alertes : nous avons été particulièrement interpellés par les situations mal vécues en termes de la responsabilité individuelle ou collective vis-à-vis de la surcharge de travail, accentuées lorsque l'encadrement ou la direction sont dans le déni de la situation et ne prend pas en considération les contraintes.

Les changements sont vécus comme imposés et mal conduits contre les équipes sans articulation avec le management de proximité. La constatation d'une hiérarchie démultipliée mais dépourvue de sens n'est pas étrangère à ce sentiment. En outre, les collaborateurs ont le sentiment d'être interchangeables, et leurs alertes sont souvent peu prises en compte. L'absence de régulation individualisée de la charge de travail et de vision globale de l'organisation, ainsi que la non-prise en compte des critères de variation (patrimoine, sensibilité sociale, turn-over, effectifs, expérience, tâches invisibles...), compromettent la prévention du mal-être et la performance individuelle.

Ces constats ne peuvent plus être considérés comme isolés ou marginaux, ni ignorés sous prétexte de difficultés individuelles supposées.

Ils appellent à une réaction **immédiate, structurée et durable**, afin de prévenir toute aggravation, de protéger la santé et le bien-être des collaborateurs, et de garantir la motivation ainsi que la performance de l'ensemble des équipes.

Il est essentiel que l'entreprise renforce **sa vigilance et ses actions de prévention en matière de RPS**, en conformité avec **ses obligations légales**.

Nous vous demandons de nous **indiquer les différentes actions (Plan d'action, pilote désigné, planning de mise en œuvre et jalons de retour au CSE) que vous allez mettre en place à la suite des préconisations** du cabinet Ethos expertise afin de **préserver la santé des collaborateurs et le bon fonctionnement des activités**.

Les organisations syndicales

| | | | | |
|-------------|-------------|---------------|-------------|---------------|
| <i>CGT</i> | <i>CTFC</i> | <i>FO</i> | <i>UNSA</i> | <i>SNUHAB</i> |
| P. ROBIN | M. BECU | A. FARISSI | P. BENMATI | I. PONTES |
| A. ROSSELLE | | F. MEHADJEBIA | H. EL HOSSI | N. PAYET |