



## Avis motivé des élus CGT sur la politique sociale

Les élus CGT s'étonnent et déplorent la faiblesse de fiabilité des informations sociales communiquées par l'employeur dans le cadre de cette consultation. En effet, les élus CGT ont pu relever à plusieurs endroits qu'une même information à nature fixe pouvait varier selon la date à laquelle elle était présentée par l'employeur. Dans cette situation comment consulter un CSE Central sur des bases mouvantes et plus grave encore, comment assurer le pilotage de l'association qui plus est dans son contexte actuel ? En ce sens les élus CGT rappellent qu'ils doivent disposer d'information fiables et détaillées pour être en capacité d'assurer leurs prérogatives. En ce sens, les élus CGT demandent à ce que l'employeur garantisse la fiabilité des données sociales et que cette fiabilité puisse se vérifier dès le lancement de la prochaine information consultation en 2025. Par ailleurs, les élus CGT rappellent le caractère légal de la BDESE.

Les élus CGT relèvent et s'étonnent de voir que les effectifs CDI du cœur de métiers (santé, accompagnement et production) aient enregistré les croissances les moins importantes à contrario du management qui lui a progressé de plus de 15%. Les élus CGT rappellent que cette tendance n'est pas sans effet sur les conditions de travail des salariés et sur la qualité d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Les élus CGT sont interpellés par l'ampleur des enjeux RH relevés dans les travaux de l'expert et particulièrement :

- Les besoins d'anticipation du renouvellement des populations de salariés et de leurs compétences. En effet il est assez stupéfiant de voir la proportion de plus de 50 ans (40%), des départs à la retraite à anticiper, et l'impréparation de l'association sur ces enjeux
- ⊖ La nécessaire progression urgente de l'attractivité et fidélisation des salariés, il est particulièrement inquiétant de voir que ce sont les plus jeunes et les recrues les plus récentes qui démissionnent le plus et en masse. La volumétrie de salariés qui sortiront des effectifs pour retraite et l'incapacité de l'association à retenir ses salariés et notamment les plus jeunes.

Par ailleurs, les élus CGT s'inquiètent de la santé des salariés de l'association : en effet avec un taux d'absences liées à la santé (maladie, accident, maladie pro.) de plus de 8,2% en 2023 et qui progresse à plus de 8,7% en début 2024, les élus CGT s'alarment de l'ampleur du phénomène et rappellent à l'employeur ses obligations en matière de garantie de santé et sécurité des salariés. Au-delà des obligations légales que les élus CGT tiennent tout de même à rappeler en matière de production et mise à jour des DUERP et PAPRIACT, les élus CGT demandent la mise en place urgente d'un plan visant le renforcement des dispositifs de préventions des risques professionnels, qui dans le contexte actuel de PSE, ne manqueront pas de progresser voire d'exploser. Sur ce point les élus CGT rappellent aussi que la volumétrie d'inaptitudes est particulièrement choquante : Comment l'association peut-elle dans le même temps assumer son projet associatif et générer plus de 600 licenciements pour inaptitudes entre 2021 et 2023 ?

Les élus CGT ont bien noté que l'absentéisme comporte une donnée économique non négligeable et rappellent qu'il appartient à l'employeur et notamment à la direction RH de travailler sur la bonne identification de l'origine des causes (la santé, l'âge, les conditions de travail, la motivation, ...). Ils rappellent également que toute tentative de sanction des absences reviendrait d'une part à aggraver l'état de santé des salariés (ce qui serait particulièrement mal venu pour une association comme APF Fh)

et très probablement à augmenter la durée des absences. Les élus CGT ne manqueraient pas de rappeler ces éléments et à communiquer si besoin était.

Enfin, pour reprendre les termes de l'expert, l'égalité professionnelle nécessiterait d'aller bien « au-delà d'un index », qui n'existe même pas dans notre association.

Les travaux ont pu montrer :

- Une grande majorité de l'effectif représenté par des femmes (74%)
- Une représentativité des femmes dans le management (les salaires les plus élevés) nettement moindre que leur représentativité à l'échelle d'APF France handicap,
- Une masse salariale moyenne systématiquement à la faveur des hommes quel que soient les familles de métiers et des écarts plus marqués dans les catégories les plus élevées (1 et 2)
- La page 11 du bilan social 2023 traduit qu'au sein des moyennes des 10 rémunérations les plus hautes il existe un écart de 13.000 € à la faveur des hommes, en revanche pour les 10 rémunérations les plus basses, cet écart est inexistant. Les élus CGT s'en questionnent tout particulièrement.
- Le taux d'absences pour raison de santé des femmes est systématiquement supérieur à celui des hommes. La question de la surexposition des femmes aux risques professionnels se pose, celles-ci portant la majorité du cœur de métiers.
- Bien que la précarité (CDD), semble comparable entre femmes et hommes il s'avère que les femmes portent la majorité des temps partiels, particulièrement sur les temps les plus faibles (et par conséquent les salaires les plus faibles),
- Le Plan de Développement des Compétences ne comporte pas de déclinaison des données par civilité contrairement aux engagements de l'accord QVCT. Les autres thèmes de l'égalité (accès à la formation, promotions, conciliation vie pro/vie familiales, ...) ne peuvent être appréhendés faute de données chiffrées produites par APF France handicap, ce que les élus CGT déplorent.

Enfin, Les élus CGT alertent et déplorent le fait que le PSE en cours touchera majoritairement les femmes. En effet, pour illustration le taux de féminisation des CGM est de 82% ; ce seront donc bien majoritairement des femmes qui seront amenées à quitter leurs emplois.

Le PRE en cours pèsera très défavorablement sur l'ensemble des salariés, sur leurs emplois et leur santé, ce que les élus CGT dénoncent à nouveau au travers de la présente déclaration.

Quand et comment la Direction s'engage à aider les salariés à « GARDER LA FLAMME » ?

Quand et comment l'association s'engage à se réinventer pour le bien-être et la considération des salariés ?

Quand et comment APF France handicap s'engage auprès des salariés pour une réelle qualité de l'accompagnement ?

Ancré dans notre ADN, la CGT s'engage à continuer à être bâtisseur des droits des salariés.

Je suis syndiqué,  
pourquoi pas vous ?

la  
cgt

**Pour toutes questions sur vos droits ou la situation**

**Contactez la CGT / Syndiquez vous**

**Contact : Fabrice VERDELET [dsc.cgt.apf@gmail.com](mailto:dsc.cgt.apf@gmail.com) ☎ 07 83 32 49 33**

**[www.cgtafpf.com](http://www.cgtafpf.com)  <https://www.facebook.com/cgtafpf.cgt>**